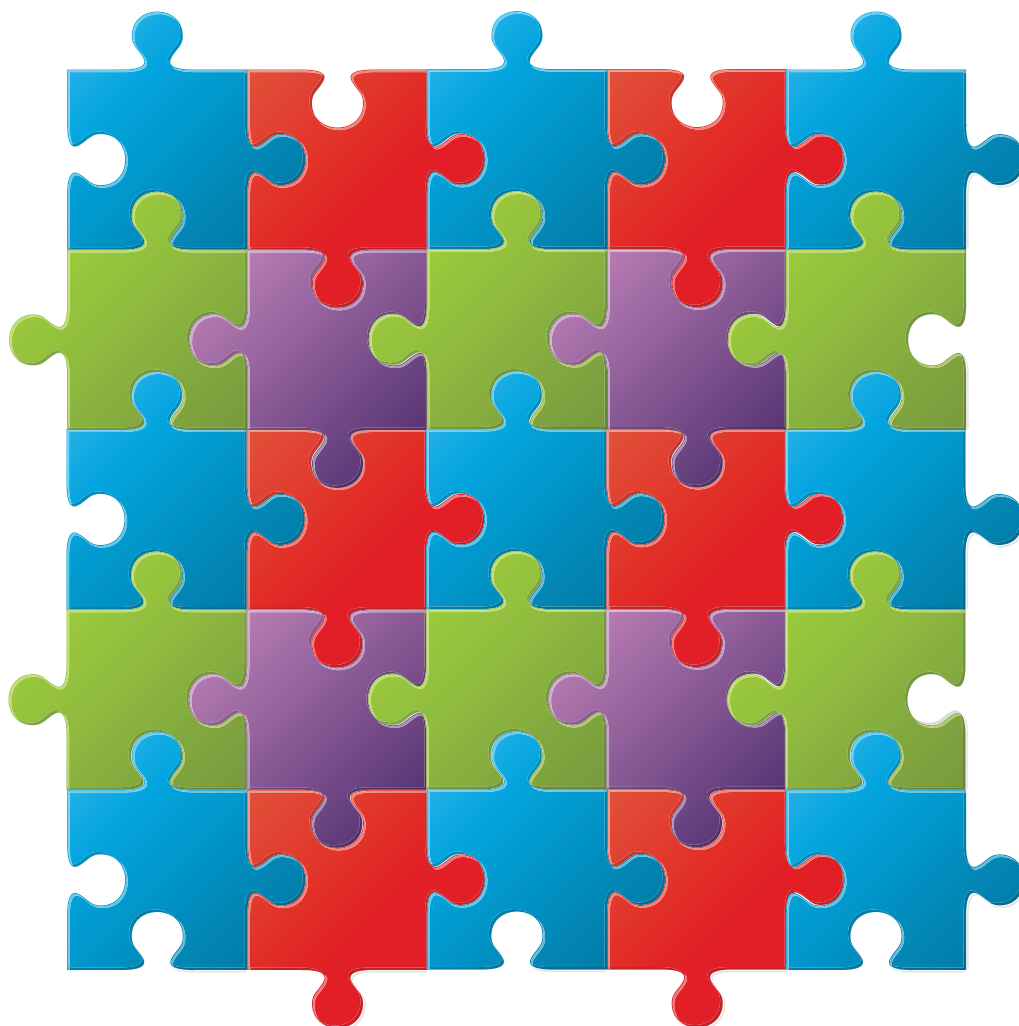


La organización social del cuidado de niños y niñas

Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina



La organización social del cuidado de niños y niñas

Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina

Índice

Presentación	7
1. Introducción: la organización social del cuidado como problema, obligación y desafío	11
2. Las necesidades de cuidados de niños y niñas en Argentina	18
3. El derecho al cuidado y la organización del cuidado de niños y niñas en Argentina	24
3.1. El cuidado de niños y niñas al interior de los hogares	26
3.2. La provisión de cuidados fuera de los hogares	32
a. Derecho a la protección integral de los niños y niñas	33
b. Derecho a la salud	63
c. Derecho a la educación	71
d. Derecho a la alimentación	87
e. Derecho a la seguridad social	93
f. Derecho a la conciliación con corresponsabilidad	101
3.3. Las previsiones normativas para la conciliación entre la vida laboral y familiar	105
a. Legislación aplicable en el ámbito nacional	110
b. Legislación aplicable en el ámbito local	128
3.4. Proyectos legislativos en materia de cuidado	151
3.5. Los derechos laborales en el sector privado: acciones sindicales en torno al cuidado	153
3.6. Las acciones de conciliación a nivel de las empresas	158
3.7. El cuidado en ámbitos comunitarios	170
4. Conclusiones: la agenda pública de cuidado	173
4.1. Tensiones demográficas y cambios en las familias	174
4.2. Demandas, demandantes y proveedores de cuidado: tensiones múltiples	175
4.3. El tiempo en tensión: la necesidad de su distribución	181
4.4. Estado, empresas y sindicatos	182
4.5. La agenda de cuidado: derechos, obligaciones y justicia distributiva	185
Referencias bibliográficas	188
Siglas y acrónimos	199
Anexos	201

ISBN -----

Corina Rodríguez Enríquez y Laura Pautassi (coordinadoras). El equipo de investigación estuvo liderado por Gabriela Marzonetto y Lucía Martelotte, con la participación de Natalia Gherardi, Ana Laya y María Inés Pacecca.

Equipo del Proyecto “*El cuidado en la agenda pública: estrategias para reducir las desigualdades de género en Argentina*”.

Dirección: Natalia Gherardi

Coordinación: Lucía Martelotte

Integrantes del equipo: Ana Laya, Gabriela Marzonetto, María Inés Pacecca, Laura Pautassi, Paula Rey, Corina Rodríguez Enríquez y Carla Zibecchi.

<http://elcuidadoenagenda.org.ar>

info@elcuidadoenagenda.org.ar

Este documento fue elaborado en el marco del proyecto “*El cuidado en la agenda pública: estrategias para reducir las desigualdades de género en Argentina*”. Su contenido es responsabilidad exclusiva de ELA, CIEPP y ADC y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

Se ha procurado evitar el lenguaje sexista. Sin embargo, a fin de facilitar la lectura, no se incluye el recurso como la @ y se trató de limitar el uso de barras “as/os”. En aquellos casos en que no se ha podido evitar pluralizar el masculino, dada la forma del idioma español de nombrar el plural, deseamos que se tenga en cuenta la intención no sexista del equipo de redacción.

Impreso en Argentina

Diseño gráfico: Neta Zeta

Impresión: Taller4

Marzo 2014. Permitida su reproducción citando las fuentes.

Presentación

Esta publicación ofrece los primeros resultados del proyecto *“El cuidado en la agenda pública: estrategias para reducir las desigualdades de género en Argentina”* que desarrollan ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), la Asociación por los Derechos Civiles (ADC) y el Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (CIEPP) con el apoyo de la Unión Europea.

El documento brinda un diagnóstico actualizado de la organización social del cuidado de niños y niñas en Argentina desde una perspectiva de derechos. Al advertir los déficits centrales en la garantía de las obligaciones vinculadas con el derecho al cuidado el informe presenta los elementos que deberán considerarse para promover la demanda de políticas públicas destinadas a abordar el tema. Dado el recorte territorial del proyecto en el que se inscribe este trabajo, se describe un panorama general de nivel nacional, profundizándose en los casos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), las localidades de San Martín y Morón en la Provincia de Buenos Aires, la Ciudad de Resistencia en la provincia de Chaco y la Ciudad de San Salvador de Jujuy en la provincia homónima.

Las jurisdicciones elegidas para profundizar el análisis en el marco del proyecto emprendido son centros urbanos de tamaño variado que, sin embargo, cuentan con una característica común: todos tienen gran cantidad de mujeres social y económicamente marginadas. En estas cinco

jurisdicciones se focalizarán los próximos esfuerzos de sensibilización, capacitación, instalación de demandas y diálogo intersectorial, apoyando los esfuerzos en instituciones aliadas (universidades, organizaciones sociales, sindicatos, líderes de opinión) con poder de convocatoria e interés en el diálogo. Algunas jurisdicciones (Morón, CABA) cuentan con una importante trayectoria institucional en materia de género, sensibilidad y escucha frente a temáticas novedosas. En otras (San Salvador, Resistencia, San Martín) si bien hay menos institucionalidad en temas de género y menor familiaridad con el debate sobre estos temas, se advierte un grupo de actores e instituciones con interés en abordar nuevos desafíos. Además, los centros urbanos seleccionados presentan cierta diversidad en cuanto a la construcción de las relaciones sociales de género— y la responsabilidad exclusiva de cuidar depositada en las mujeres — que se advierte en particularidades propias de los centros urbanos de la Provincia de Buenos Aires y los de la región norte del país.

El diagnóstico se centra específicamente en la cuestión del cuidado de los niños y niñas, no abordando otras dimensiones tales como el cuidado de las personas adultas mayores, de las personas con discapacidad y de las personas enfermas. Constituye además una primera aproximación sobre las condiciones en que se desarrolla el cuidado en las jurisdicciones seleccionadas en el marco de un proceso de diagnóstico con enfoque

de derechos realizado en base a la información disponible que, tal como se podrá constatar, presenta lagunas significativas. Por lo tanto, este documento no busca exhaustividad en el abordaje sino brindar elementos empíricos que permitan conocer las condiciones bajo las cuales se ejerce el derecho al cuidado en algunas de las provincias argentinas. El propósito de este informe es que, a partir de esta aproximación, sea posible trazar las estrategias que permitan situar el cuidado en la agenda pública.

El trabajo se organiza en cuatro secciones, complementadas por cuatro anexos que brindan información más detallada sobre algunos de los temas referidos en el informe. En la primera sección se presentan los elementos conceptuales que permiten describir y analizar la situación de la organización social del cuidado como un problema urgente que debe ser abordado en el marco de las obligaciones exigibles a diversos actores, públicos y privados. Este entramado complejo impone el desafío de estructurar un sistema que permita resolver las demandas actuales y potenciales de cuidado desde distintas perspectivas, generando las condiciones para afrontar la preocupación central de la sostenibilidad de la vida a partir de elecciones, preferencias y posibilidades concretas. A partir de ese marco conceptual, en la segunda sección se construye un panorama de la demanda potencial de cuidado de niños y niñas en Argentina, particularmente en las zonas territoriales mencionadas. Para ello, se analizan las características de la población en las diversas jurisdicciones, su tamaño y composición etaria, para establecer la tasa de dependencia en relación con las necesidades de cuidado particularmente de

niños, niñas y adolescentes. Además, se considera la estructura y composición de los hogares, la forma en que se organizan para la provisión de cuidado y el impacto de la segmentación en el acceso a servicios, que muestra una mayor presión del trabajo de cuidado no remunerado sobre los hogares (y las mujeres) pobres. Luego, la tercera sección presenta el panorama de la organización social del cuidado desde un enfoque de derechos a partir del relevamiento de cada una de las dimensiones del derecho al cuidado: el derecho a la protección integral, la salud, la educación, la alimentación, la seguridad social y la conciliación con corresponsabilidad. En esa presentación se incluye principalmente la intervención de las políticas públicas pero también su complementación con servicios de cuidado y educativos privados y comunitarios, así como las acciones desarrolladas desde el ámbito empresarial y sindical. El trabajo culmina con una cuarta sección de conclusiones, que abonan el terreno a las próximas acciones a llevar a cabo en el marco del proyecto y los puntos centrales que deberán ser puestos en debate para la efectiva incorporación del cuidado en la agenda pública.

El relevamiento pone al descubierto importantes tensiones que necesitan explicitarse en el proceso de considerar argumentos, necesidades y estrategias de abordaje: las tensiones demográficas y los cambios en las familias; las que se producen entre las demandas, los demandantes y proveedores de cuidado; en la distribución del tiempo y en el lugar que deben ocupar el Estado, las empresas y sindicatos, entre otros actores relevantes. La construcción de una agenda de cuidado que permita ampliar las posibilidades de

las personas de elegir la vida que desean vivir se enmarca en derechos, obligaciones y un marco de justicia distributiva para su organización social.

Agradecemos a la Unión Europea su decisión de apoyar financieramente este proyecto confiando en el trabajo de nuestras organizaciones. Asimismo, deseamos expresar nuestro reconocimiento a las personas entrevistadas y a quienes nos han facilitado información para nutrir este trabajo. Esperamos que esta publicación se constituya en un insumo útil y multiplicador para sensibilizar y concientizar sobre el tema, aportando a la construcción de una agenda de política pública para la igualdad.

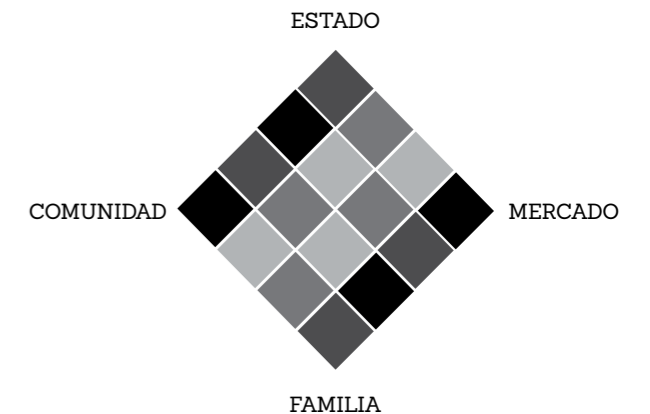
1. Introducción: la organización social del cuidado como problema, obligación y desafío

La noción de **cuidado** refiere a las actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad. 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 (coordinar horarios, realizar traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisar el trabajo de la cuidadora remunerada, 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 personas que podrían auto-proveerse dicho cuidado (Rodríguez Enríquez, 2005; Esquivel, 2011; ELA, 2012; Pautassi y Zibecchi, 2013).

La **organización social del cuidado (OSC)** se refiere a la manera en que inter-relacionadamente las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias, producen y distribuyen cuidado. La noción de OSC se emparenta con la de diamante de cuidado (Razavi, 2007) como representación de la arquitectura a través de la cual se provee el cuidado, particularmente a las personas dependientes (por razones de edad o de estado de salud o discapacidad). El diamante de cuidado (Figura

1) indica la presencia de estos cuatro actores, pero también las relaciones que se establecen entre ellos: la provisión de cuidados no ocurre de manera aislada o estanca, sino que resulta de una continuidad donde se suceden actividades, trabajos y responsabilidades.

Figura 1. Diamante de cuidado.



Fuente: Elaboración propia en base a Razavi(2007)

En este sentido, Pérez Orozco (2007) sugiere hablar de redes de cuidado aludiendo a los encadenamientos múltiples y no lineales que se dan entre los actores que participan en el cuidado, los escenarios en los cuáles esto sucede, las interrelaciones que establecen entre sí y, en consecuencia, lo denso o débil que resulta la red de cuidados. Las redes de cuidado la conforman las personas que dan cuidado y las que lo reciben (es decir, todas las personas en nuestros roles de cuidadoras y cuidadas) así como los actores institucionales, los marcos normativos

y las regulaciones, la participación mercantil y también la comunitaria. Esta **red de cuidados es dinámica**, está en movimiento, cambia y, por ese mismo motivo, puede ser transformada.

La evidencia existente demuestra que la OSC, en su conformación actual en América Latina en general y en Argentina en particular, es injusta porque las responsabilidades de cuidado se encuentran desigualmente distribuidas en dos niveles distintos. Por un lado, hay una desigual distribución de las responsabilidades de cuidado entre hogares, Estado, mercado y organizaciones comunitarias. Por otro lado, la desigualdad en la distribución de responsabilidades se verifica también entre varones y mujeres (OIT-PNUD, 2009; Salvador, 2007, Rodríguez Enríquez, 2007a; Lupica, 2010; Esquivel et al, 2012; Marco y Rico, 2013). La evidencia muestra que el trabajo de cuidado es asumido mayormente por los hogares y, dentro de los hogares, por las mujeres.¹ Esto deviene de la concurrencia simultánea de una serie diversa de factores: la división sexual del trabajo; la naturalización de la capacidad de las mujeres para cuidar; los recorridos históricos de los regímenes de bienestar y las experiencias socio-económicamente estratificadas.

El primer factor explicativo es la **división sexual del trabajo**, por la cual el trabajo productivo y reproductivo o de cuidado se distribuye desigualmente entre varones y mujeres. La división sexual del trabajo es la expresión de las relaciones de género en el mundo del trabajo y por tanto muestra relaciones de subordinación de las

mujeres, cuya manifestación es su concentración en las responsabilidades de cuidado y su menor y peor participación en el mercado laboral (Pautassi, 2007a; Rodríguez Enríquez, 2007b).

En segundo lugar, y relacionado con lo anterior, la injusta distribución de las responsabilidades de cuidado se vincula con la **naturalización de la capacidad de las mujeres para cuidar**. Así como en tantos otros aspectos de las relaciones de género, en este campo se construyó una idea social a partir de las características biológicas de los sexos. En particular, esto sucede cuando se considera que la capacidad biológica exclusiva de las mujeres de parir y amamantar las dota de capacidades superiores para otros aspectos del cuidado (como higienizar a los niños y niñas, preparar la comida, limpiar la casa, organizar las diversas actividades de cuidado necesarias en un hogar). Lejos de ser una capacidad natural, se trata de una construcción social sustentada por las relaciones patriarcales de género, que se sostiene en valoraciones culturales reproducidas por diversos mecanismos como la educación, los contenidos de las publicidades y otras piezas de comunicación, la tradición, las prácticas domésticas cotidianas, las religiones, las instituciones.

Un tercer factor explicativo se encuentra en los **recorridos históricos de los Regímenes de Bienestar**, donde la cuestión del cuidado fue considerada como responsabilidad principal de los hogares (y dentro de ellos, de las mujeres) que reforzó la actual distribución de la OSC. Además,

la participación del Estado quedó reservada para aspectos muy específicos (por caso la educación escolar) o como complemento de los hogares allí cuando las situaciones particulares así lo ameritan (por ejemplo, para el caso de hogares en situaciones de vulnerabilidad económica y social).

Finalmente, la **experiencia socio-económicamente estratificada** de la organización del cuidado es otra fuente de injusticia. Los hogares pertenecientes a distintos estratos económicos cuentan con distintos grados de libertad para decidir la mejor manera de organizar el cuidado de las personas. Por ejemplo, una mujer que pertenece a un hogar de ingresos medios o altos cuenta con la oportunidad de adquirir servicios de cuidado en el mercado (salas maternales o jardines de infantes privados) o de pagar por el trabajo de cuidado de otra mujer (empleada de casas particulares). Esto alivia la presión sobre su propio tiempo de trabajo de cuidado no remunerado, liberándolo para otras actividades (de trabajo productivo en el mercado, de autocuidado, de educación o formación, de esparcimiento). Estas opciones se encuentran limitadas o son directamente nulas para la enorme mayoría de mujeres viviendo en hogares pertenecientes a los sectores más bajos en la distribución de recursos. En estos casos, la presión sobre el tiempo de trabajo de las mujeres puede ser superlativa y las restricciones para realizar otras actividades (entre ellas la participación en la vida económica) pueden ser severas. De este modo, la OSC resulta en sí misma un vector de reproducción y profundización de la desigualdad.

Adicionalmente, la OSC puede adoptar una dimensión transnacional (Pérez Orozco, 2007) que se verifica cuando parte de la demanda de cuidado es atendida por personas trabajadoras migrantes. En las experiencias de la región sucede con frecuencia que las personas que migran y se ocupan en actividades de cuidado (mayoritariamente mujeres) dejan en sus países de origen hijos e hijas cuyo cuidado es entonces atendido por otras personas, vinculadas con redes de parentesco (abuelas, tías, cuñadas, hermanas mayores) o de proximidad (vecinas, amigas). Se conforman de este modo las llamadas **cadena globales de cuidado**, es decir, vínculos y relaciones a través de los cuales se transfiere cuidado de la mujer empleadora en el país de destino hacia la trabajadora migrante, y desde ésta hacia sus familiares o personas próximas en el país de origen. Los eslabones de la cadena tienen distinto grado de fortaleza y la experiencia de cuidado (recibido y dado) se ve de este modo determinada y atravesada por condiciones de vida desiguales. En este sentido, en su dimensión transnacional, la OSC agudiza su rol como vector de desigualdad.²

En tanto la OSC es injusta y profundiza diversas dimensiones de la desigualdad, resulta también un espacio de vulneración de derechos. En este sentido, la problemática del cuidado y la determinación sobre quién lo provee (para sí o para otros) remite a un **problema de ejercicio de derechos**; derechos que pueden estar contemplados en distintos cuerpos normativos o, en caso que no lo estuvieran, su abordaje es requisito para la disminución de

1 En la sección 3 daremos cuenta de las características de la inequitativa OSC en Argentina a partir del análisis de datos específicos a nivel nacional y en las jurisdicciones abordadas en particular.

2 Sanchís y Rodríguez Enríquez (2011) analizan el caso de la cadena global de cuidado que funciona en el corredor migratorio Paraguay – Argentina.

desigualdades como condición de una política pública. En uno y otro caso, la OSC remite a un debate en el que se entrecruzan derechos, desigualdades y política, en consonancia con las clásicas demandas feministas y sus desarrollos teóricos profundizados por el hecho de que, si en la situación actual no se amplía el ejercicio de estos derechos, se seguirá afectando el principio de igualdad fundamental para el desarrollo de las personas (Pautassi, 2007b).

Claro que no toda desigualdad implica discriminación. Las desigualdades en el mundo de las relaciones de cuidado suelen verse como una discriminación encubierta que permanece oculta, asumida como parte del nuevo escenario de un mundo “moderno”. Si bien una persona que cuida y una que recibe el cuidado no se encuentran en igualdad de condiciones, quienes deben ocuparse del cuidado ejercen estructuras de poder asimétricas de unos sobre otros. Así se sigue reproduciendo en forma interminable esta suerte de “cadena de la desigualdad”. Por otra parte, a medida que las mujeres logran sortear las desigualdades y las discriminaciones en el mundo público a partir de su mayor participación en ámbitos de poder, la aplicación de planes de igualdad de oportunidades, la sanción de los convenios internacionales igualitarios y las acciones positivas, no se ha avanzado en considerar nuevas formas jurídicas de regular el cuidado de un modo que contribuya a mejorar su distribución, trascendiendo las regulaciones laborales dirigidas a trabajadoras asalariadas (Pautassi, 2007b).

El diagnóstico que se presenta en este documento da cuenta de las situaciones de desigualdad en el tratamiento de una responsabilidad social que se

pone de manifiesto en el hecho que en América Latina “*se cuida como se puede, se es cuidado también cómo y cuándo se puede*” (Pautassi, 2007b).

¿Cómo incorporar la complejidad del cuidado en una lógica de derechos, de modo de desvincularlo de la condición de trabajador/a asalariado/a o con un “sujeto beneficiario” o “receptor” de una política de cuidado? ¿Cómo reconocer la cuestión del cuidado como un principio inherente a la igualdad de oportunidades y de trato? La consideración del cuidado como derecho remite a la idea de derecho universal, independientemente del estado de necesidad que eventualmente esté transitando la persona. A su vez, implica analizar el cuidado como obligación demandable con las múltiples implicancias y derivaciones que trae aparejada, entre otras, la determinación de si se trata de una obligación privada o pública.

Sobre este aspecto es donde se intenta esclarecer no sólo las situaciones efectivamente discriminatorias y de desigualdad, sino trascender el debate para proponer derechos integrales y no un reconocimiento del derecho al cuidado como derecho particularísimo, atribuible a las mujeres. Sólo en la medida que se lo incluya como un derecho propio y universal (tanto para quienes deben ser cuidados como para quienes deben o quieren cuidar) se logrará un importante avance tanto en términos de reconocimiento de aquello hasta hoy invisibilizado, como en términos de calidad de vida ciudadana (Pautassi, 2007b).

El derecho a cuidar, a ser cuidado y a cuidarse (autocuidado) tiene su correlato en la obligación de cuidar (Pautassi, 2007b). Implica, por lo tanto, un

conjunto de obligaciones negativas, características de los derechos económicos sociales y culturales (DESC) tales como no entorpecer los servicios de guarderías infantiles o no impedir el acceso de un adulto mayor al sistema de salud. Pero, principalmente, concebido como un derecho, incluye obligaciones positivas que se enrolan en proveer los medios para poder cuidar y derivar el cuidado, para garantizar que el cuidado se lleve adelante en condiciones de igualdad y sin discriminación. Esto requiere que no sólo se concedan para un grupo acotado de la población – por caso vinculado al empleo asalariado formal, o aún incluyendo el empleo informal- sino que sean garantizados a todas las personas.

Existen sujetos obligados a proveer el cuidado, desde los miembros de la pareja para con sus hijos e hijas, o de los hijos varones y mujeres para con sus progenitores en situación de autonomía relativa. También es el Estado, en determinados casos, quien se encuentra obligado a “hacer” en materia de cuidado: no sólo debe abstenerse de entorpecer que una madre amamante a su hijo o hija, sino que además le debe proveer las condiciones necesarias para que pueda efectivamente hacerlo. Si se trata de una mujer que trabaja en el ámbito productivo, deberá contar con una licencia y/o un espacio físico para amamantar, ya sea que se trate de una trabajadora del sector público o privado. Además, el Estado debe otorgar licencias para que los varones asuman conjuntamente la co-responsabilidad que les compete en materia de cuidado y crianza, como consecuencia de su paternidad. A su vez, la obligación positiva del Estado implica la imposición a terceros de ciertas obligaciones, como la obligatoriedad de los empleadores privados de

que efectivamente provean la infraestructura de cuidado o que se garantice el goce de las licencias contempladas en la legislación. En rigor, se trata de garantizar el derecho al cuidado, en tanto derecho universal y propio de cada persona, sea que deba cuidar o que necesite cuidados.

Abordar la cuestión del cuidado y de su organización es importante por una razón de derechos y de justicia distributiva. Pero además, puede argumentarse que abordar la cuestión de la injusta OSC es importante en términos de eficiencia económica.

Rodríguez Enríquez (2013) afirma que existen dos dimensiones donde la injusta OSC y sus implicancias en términos de obstáculo para la participación de las mujeres en el mercado laboral tienen consecuencias económicas. Por un lado, la que se expresa en el nivel macro a través de la **sub-utilización de la fuerza de trabajo femenina** como consecuencia de las dificultades de conciliar la vida laboral con las responsabilidades de cuidado. Por otro lado, la que se expresa a nivel micro, en el menor rendimiento en el trabajo y la consecuente **menor productividad** resultante de la tensión sufrida por las personas en el esfuerzo por conciliar ambos aspectos de la vida.

La sub-utilización de fuerza de trabajo es problemática en varios sentidos. En primer lugar, porque la economía opera en un nivel sub-óptimo ya que no utiliza completamente los recursos con los que cuenta (en este caso, fuerza de trabajo femenina) y por lo tanto produce (y distribuye) menos de lo que podría. Esta situación se asocia con un bajo ritmo de crecimiento económico de largo plazo. Esto es así porque la fuerza laboral es importante como factor productivo (y de costo) y

como factor de demanda, ya que el mercado local es un locus importante para la colocación de la producción. La sub-ocupación de la fuerza laboral es considerada entonces un impedimento para dinamizar el crecimiento. Los bajos ingresos que percibe una parte importante de la población en auto-empleos u ocupaciones de baja productividad e ingresos, o los ingresos nulos provenientes del desempleo o de la inactividad no logran generar este circuito dinámico desde la demanda (donde la demanda favorecería un incremento de la producción).³

En segundo lugar, la sub-utilización de fuerza de trabajo es problemática porque el empleo se ha constituido en las economías capitalistas en la principal (y casi única) fuente de ingresos, de acceso a derechos sociales y reconocimiento social del trabajo de las personas. De esta forma, la existencia de fuerza de trabajo excedente en sus distintas manifestaciones (ocupaciones en actividades de baja productividad, ocupaciones involuntariamente a tiempo parcial, el empleo asalariado no registrado, el desempleo, la inactividad involuntaria) implica además personas que no acceden a un nivel adecuado de ingresos, a las coberturas sociales y al reconocimiento de la utilidad social de su trabajo.

La sub-utilización estructural de la fuerza de trabajo profundiza las **restricciones para superar los problemas de pobreza** ya que la imposibilidad de acceder a empleos de calidad refuerza la exclusión

de amplios sectores de la población del ejercicio de derechos sociales y mantiene sus bajos ingresos. Por eso la evidencia demuestra que facilitar el acceso de las mujeres al empleo y a ingresos monetarios es una estrategia eficaz de superación de la pobreza. De la misma forma, se demuestra que los ingresos de las mujeres son claves para que los hogares en los que viven no padezcan situaciones de pobreza. Simultáneamente, la permanencia y extensión de situaciones de pobreza en personas y hogares redundan en costos individuales y sociales derivados de la exclusión. Los **costos individuales recaen sobre las personas** que se alejan cada vez más de acceder a empleos, desactualizando sus conocimientos y aprendizajes. Los **costos sociales recaen en los Estados** que deben asignar mayores proporciones de gasto social para asistir a la pobreza.

Las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar de las trabajadoras pueden generar tensiones que se manifiestan en pérdidas de productividad individual: bajo rendimiento en el trabajo fruto de la tensión así como mayores tasas de ausentismo y rotación. Desde visiones económicas más ortodoxas, esto se interpretaría como un mal uso del capital humano contenido en la fuerza de trabajo femenina, esto es, de la inversión educativa, de calificación y formación asumida por las mujeres. La pérdida de productividad en el puesto de trabajo no es un problema simplemente individual sino que se agrega a nivel de la unidad productiva y del sistema en su conjunto.⁴

El argumento económico central consiste en que las pautas culturales y la lógica económica (que distribuyen inequitativamente las responsabilidades domésticas, limitando la inserción de las mujeres en el empleo) así como los distintos mecanismos de segregación existentes en el mercado laboral derivan en una sub-utilización del factor productivo fuerza de trabajo femenina. Esto se expresa como pérdida de productividad en el nivel macroeconómico, con consecuencias negativas en el desempeño de las unidades productivas y en la dinámica de crecimiento económico de los países.

En definitiva, **la injusta OSC es un problema que nos presenta desafíos ineludibles**. Es un espacio específico de vulneración de derechos, por lo que transformarla es necesario para dar cuenta de las obligaciones institucionales y sociales en el tema. Es una dimensión básica de las desigualdades de género, por lo que abordarla permitirá seguir

avanzando en la construcción de una sociedad más igualitaria entre varones y mujeres. Además, es un vector claro de profundización de la desigualdad socioeconómica, por lo que su modificación puede potenciar, o incluso tener un efecto más poderoso en términos de impactos distributivos que las tradicionales políticas sociales asistenciales o de transferencias monetarias. Adicionalmente, puede invocarse la necesidad de transformar la actual OSC por razones de eficiencia económica y para sostener estrategias de crecimiento y desarrollo económico.

Poner la cuestión del **cuidado en la agenda significa poner en el centro de la preocupación de la política pública la sostenibilidad de la vida**. Actuar en un sentido positivo en este terreno permitirá ampliar las posibilidades de las personas de elegir la vida que desean vivir y conformar sociedades sostenibles en términos vitales.

3 Rodríguez Enríquez et al (2010) sintetiza las visiones económicas que explican la existencia de sub-utilización de fuerza de trabajo, la dinámica que la genera y sus implicancias económicas.

4 Rodríguez Enríquez (2013) discute en qué contextos, y para qué sectores sociales en particular, es más probable que se verifiquen estos argumentos económicos.

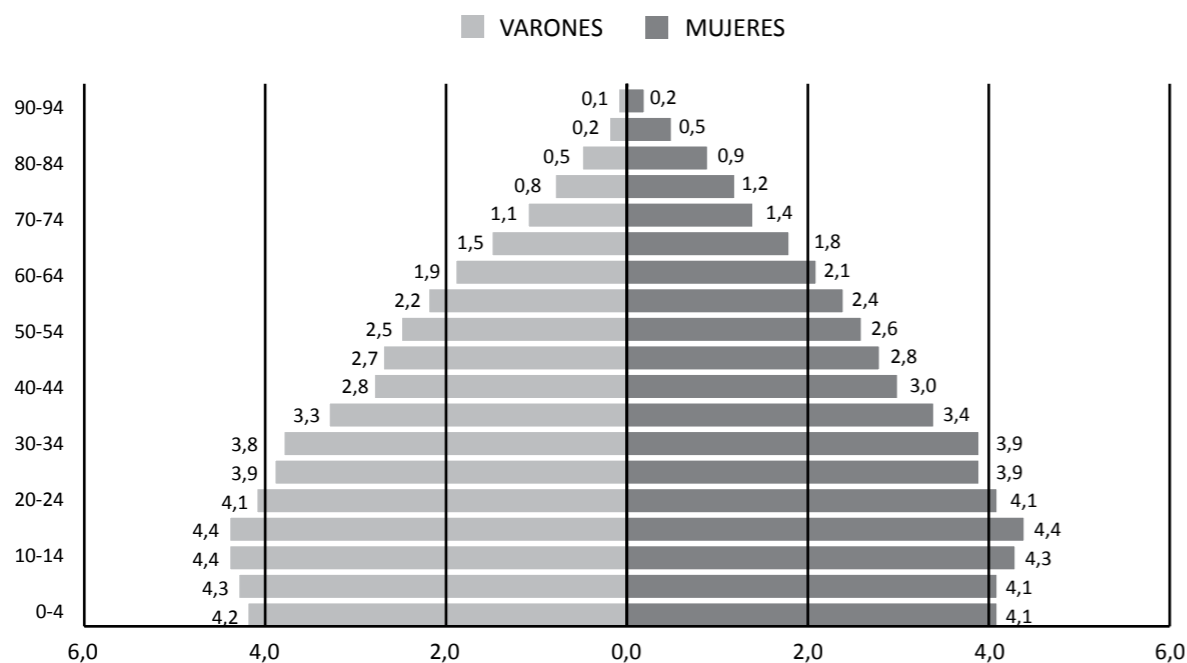
2. Las necesidades de cuidados de niños y niñas en Argentina

Las necesidades de cuidados de niños y niñas en un país o territorio están determinadas, en primer lugar, por las características de la población, esto es, su tamaño y composición etaria.

La información demográfica más actualizada con la que cuenta Argentina surge del Censo Nacional de Población, Viviendas y Hogares 2010 del Instituto

Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) del año 2010⁵. El Censo informa que la población argentina alcanza los 40,1 millones de personas, con una estructura etárea que revela el peso importante en la estructura poblacional de los niños, niñas y adolescentes, pero en un proceso persistente de envejecimiento poblacional (Gráfico 1) que se evidencia en el achicamiento de la base piramidal.⁶

Gráfico 1. Estructura de la población por grupo de edad y sexo, según origen.



Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010⁷.

⁵ Cabe señalar aquí los públicamente conocidos problemas de confiabilidad de la información provista por el INDEC a partir del año 2007, cuando el Instituto fue intervenido por la actual gestión de gobierno. En el presente trabajo hacemos un uso mínimo de esta fuente de información, tratando de evitar especialmente la utilización de los indicadores más controvertidos (en particular, aquellos vinculados con los índices de precios y las medidas que requieren de los mismos como insumos, tal el caso de la variación de salarios reales o de indicadores de pobreza e indigencia).

⁶ INDEC (2012) presenta las pirámides poblacionales desde 1869, lo que permite ver su transformación y el evidente proceso de envejecimiento poblacional que atraviesa el país.

⁷ Disponible en: http://www.censo2010.indec.gov.ar/resultadosdefinitivos_TotalPais_Piramide.asp?k=2482872FD2442F7DAAFBA5B9064CD3D278243CDC82A9721A6C0EB6FF36B003FC95707D598DAC7E3D

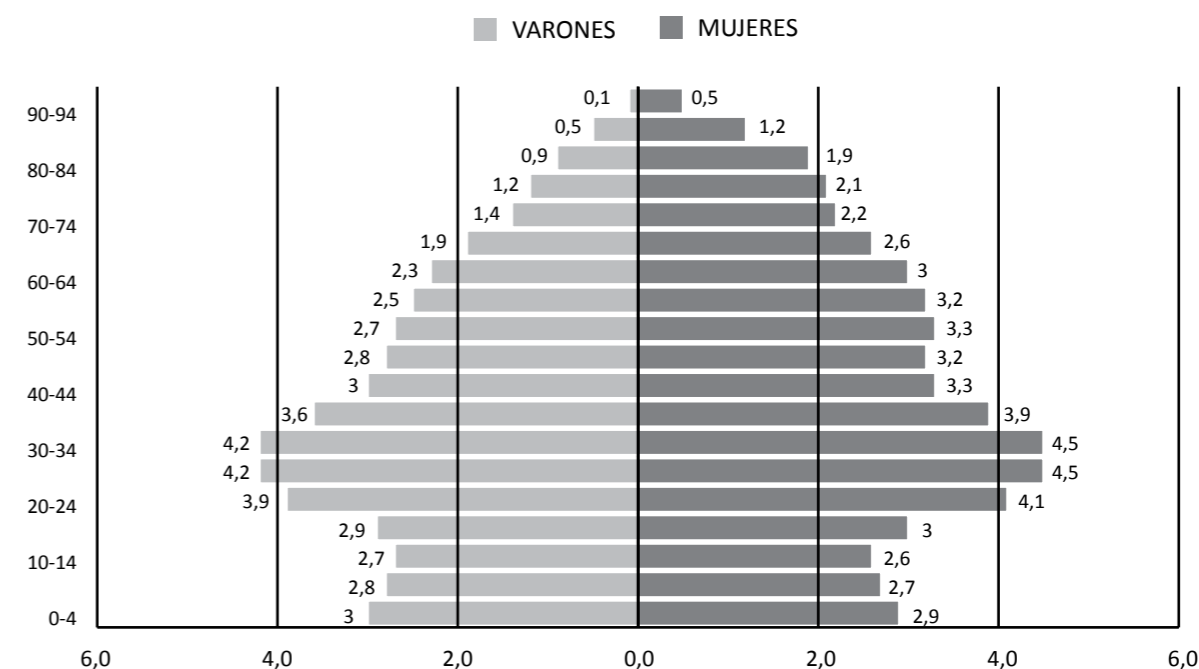
En Argentina viven 10 millones de niños, niñas y adolescentes (de 0 a 14 años de edad). El 49,2% son mujeres y el 50,8% son varones. Si se estableciera una **relación de dependencia** directa entre estos niños, niñas y adolescentes que necesitan ser cuidados y las personas en edad activa (de 15 a 65 años) con capacidad potencial para cuidar, ésta llegaría a 40, es decir, el equivalente de 0,4 niños, niñas y adolescentes, por cada adulto en edad activa. Esto significa que existirían en Argentina 2,5 personas en edad activa por cada niño, niña o adolescente para cuidar.⁸

Claro que esta relación es engañosa porque las personas con capacidad de cuidar a niños y niñas dependientes de cuidado también deben cuidar a personas mayores. Si se toma esto en cuenta y considerando que en

Argentina hay 4,1 millones de personas mayores de 65 años, la relación de dependencia total (niños, niñas, adolescentes y personas mayores en relación con personas en edad activa) se eleva a casi 60, o bien 0,6 personas dependientes por cada persona en edad activa. Esto implica que hay menos de dos personas (1,8 estrictamente) para cuidar a cada persona dependiente, lo que da una idea de la magnitud de las necesidades de cuidado.

Al observar los datos de algunas provincias, es posible verificar que estas relaciones difieren por espacio territorial. Tomando en cuenta las jurisdicciones comprendidas en el marco de este documento (Buenos Aires, CABA, Chaco y Jujuy) puede observarse el diferente perfil de las pirámides poblacionales.

Gráfico 2. Estructura por edad y sexo de la población. CABA (2010).

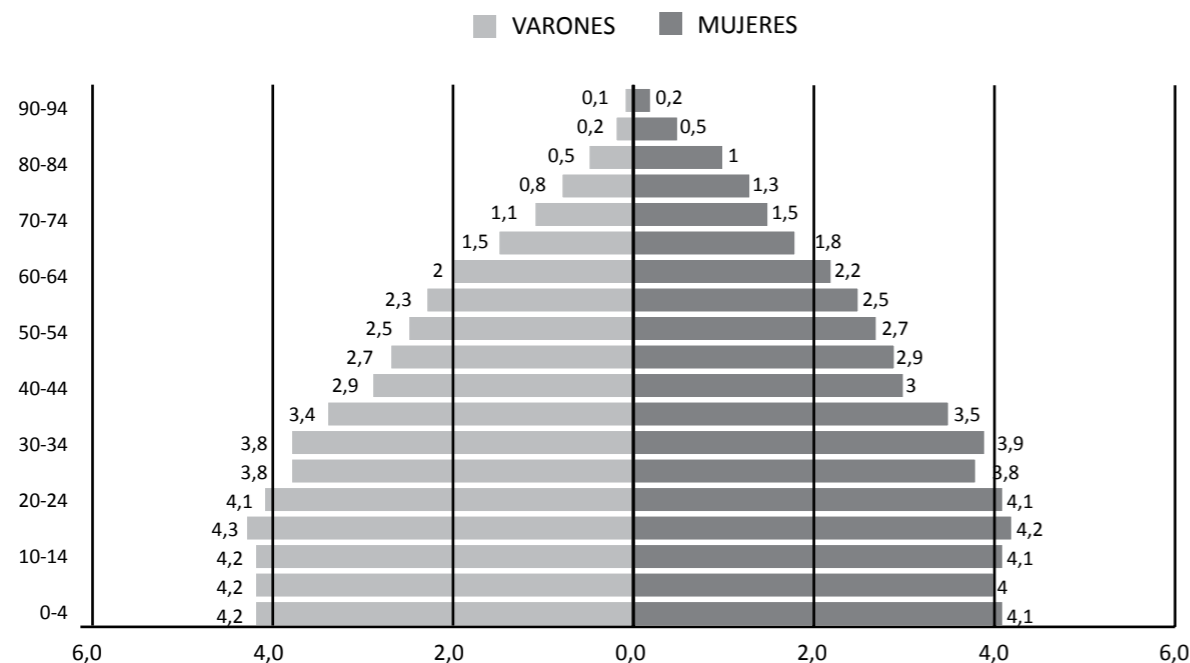


Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010⁹.

⁸ Este número alude a la tasa inversa de dependencia, que surge de la razón entre las personas en edad activa y las personas dependientes, en este caso los niños, niñas y adolescentes.

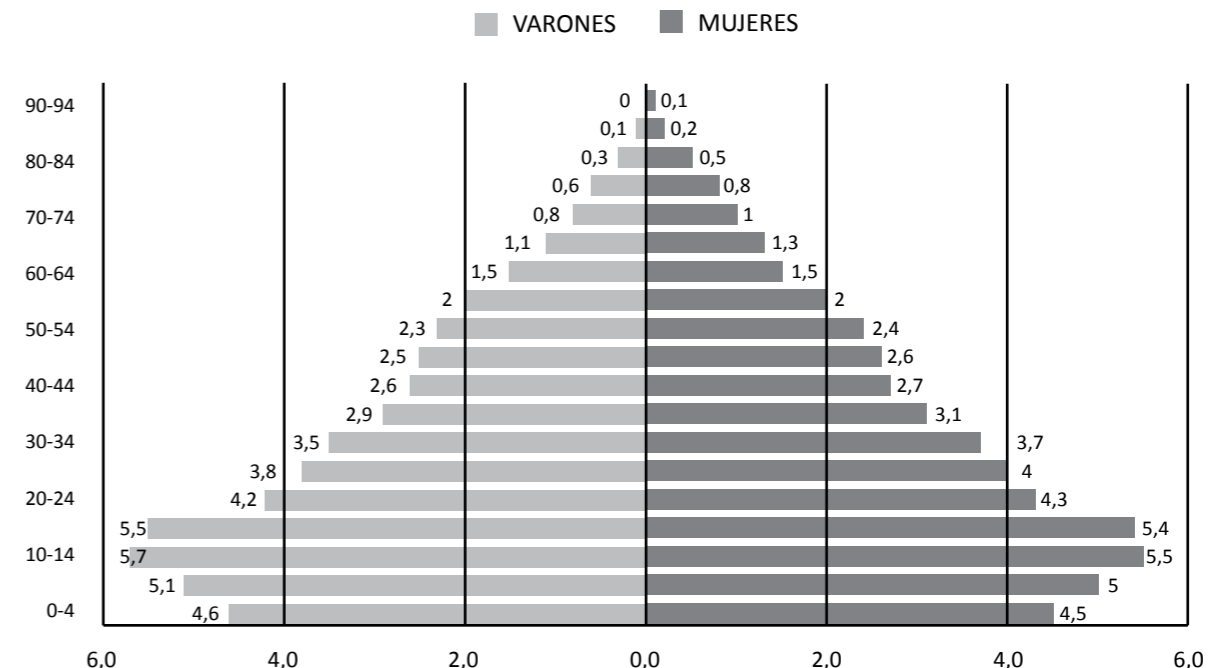
⁹ Disponible en: http://www.censo2010.indec.gov.ar/resultadosdefinitivos_TotalPais_Piramide.asp?k=119EC9432CE2465E9844E52AB39EC5E2709C530484096CF6331B82061F6424BC48AB451AE9DFF334

Gráfico 3. Estructura por edad y sexo de la población. Provincia de Buenos Aires (2010).



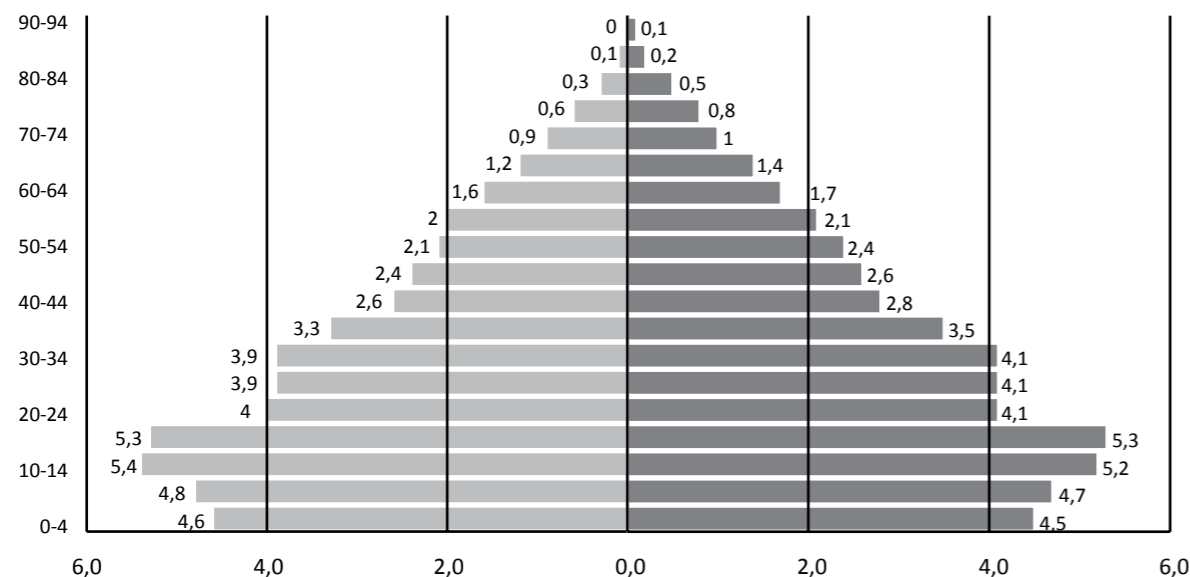
Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010¹⁰.

Gráfico 5. Estructura por edad y sexo de la población. Provincia del Chaco (2010).



Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010¹².

Gráfico 4. Estructura por edad y sexo de la población. Provincia de Jujuy (2010).



Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010¹¹.

Como se observa en el Cuadro 1, la relación de dependencia es mayor en los territorios de la región del norte del país y significativamente menor en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Adicionalmente, la relación de dependencia de los jóvenes (niños, niñas y adolescentes) es menor en la CABA y en los municipios de la Provincia de Buenos Aires incluidos en el presente proyecto, y mayor en las provincias y localidades del norte. Lo inverso ocurre con la tasa de dependencia de las personas mayores, que es más alta para la CABA y las localidades del Gran Buenos Aires en relación con lo que sucede en las provincias del norte.

Las características relativas a la composición de los hogares también brindan información sobre la manera en que las personas se organizan para vivir y cómo se presenta esta dinámica de provisión y necesidad de cuidado al nivel micro de la organización familiar.

Según la información del Censo Nacional de Población de 2010, el hogar nuclear es la forma de organización predominante (65,7% del total de hogares) aunque su peso relativo varía según los grupos etarios y según el sexo de la persona considerada jefa de hogar. Las otras formas de

10 Disponible en: http://www.censo2010.indec.gov.ar/resultadosdefinitivos_TotalPais_Piramide.asp?k=11B2634AB6D92C596AE102D65C8ABA9144E8CD474AFB33EB239082A86A7CF0AE2FD33AC4DC0EDD2F

11 Disponible en: http://www.censo2010.indec.gov.ar/resultadosdefinitivos_TotalPais_Piramide.asp?k=2A6D85D06D9ACA6E164B21FEF80A8B5124FB9E630E1A22411BE5292A296923C56A0CA12C6E5DE86B

12 Disponible en: http://www.censo2010.indec.gov.ar/resultadosdefinitivos_TotalPais_Piramide.asp?k=1D1A45722B2907CB1D94C3B14DF13A148A1F72241837F67923EFDA7442F9E0ED3C1685FA11384A1B

Cuadro 1. Relación de dependencia por edad y localidad.

LOCALIDAD	POBLACIÓN ACTIVA	POBLACIÓN DE 0-14	POBLACIÓN DE 65 Y MÁS	POBLACIÓN DEPENDIENTE	RELACIÓN DE DEPENDENCIA		
					TOTAL	JÓVENES	MAYORES
Total del país	25.790.131	10.222.317	4.100.000	14.322.317	55,5	39,6	15,9
C.A.B.A.	1.943.569	472.511	474.071	946.582	48,7	24,3	24,4
Provincia de Bs. As.	10.007.275	3.876.553	1.671.256	5.547.809	55,1	38,5	16,6
Provincia de Chaco	661.406	320.407	73.446	393.853	59,5	48,4	11,1
Provincia de Jujuy	428.702	195.946	48.659	244.605	57,1	45,7	11,4

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010

hogar (unipersonales, extendidos y compuestos) prevalecen entre los hogares con jefaturas femeninas, en cualquier rango de edad. Sobresalen entre estos los hogares unipersonales conformados por mujeres entre las personas de 65 años y más (mujeres mayores, potencialmente demandantes de cuidado, que viven solas).

La estructura y composición de los hogares varía notablemente según el estrato socioeconómico de pertenencia. Esto es importante de observar ya que puesto en conjunto con la segmentación en el acceso a servicios de cuidado muestra que la mayor presión sobre el trabajo de cuidado no remunerado opera sobre los hogares (y las mujeres) pobres. Por ejemplo, los hogares más pequeños (unipersonales, y parejas sin hijos) representan casi la mitad de los hogares en el quintil de ingreso per cápita más alto. Por el contrario, los hogares nucleares compuestos por parejas con hijos o uniparentales, los hogares

con múltiples generaciones, y los hogares compuestos y extendidos representan el 90% de los hogares en el quintil más bajo de ingreso (Faur, 2009).

En síntesis, Argentina presenta una población que en términos demográficos muestra un paulatino envejecimiento con expectativa de vida creciente, lo que necesariamente se traduce en la magnitud de las demandas de cuidados actuales y futuras.

En la actualidad, la mayor demanda de cuidado proviene de los jóvenes (niños, niñas y adolescentes) aunque la demanda de las personas adultas mayores es creciente y, de acuerdo con las estimaciones, continuará en aumento. Por otra parte, la diferencia en los territorios es notoria, con un mayor peso de las demandas de cuidado de niños, niñas y adolescentes en las provincias y localidades del norte del país. En el mismo sentido,

Cuadro 2. Composición de hogares por edad y sexo del jefe, total del país año 2010.

TIPO DE HOGAR Y PARENTESCO O RELACIÓN CON EL JEFE DE HOGAR	POBLACIÓN EN HOGARES	GRUPOS DE EDAD Y SEXO									
		Hasta 13 años		14-24 años		25-44 años		45-64 años		65 años y más	
		Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1. Hogar unipersonal	5,5	0,0	0,0	1,9	1,5	5,9	3,4	9,6	8,0	14,7	26,3
2. Hogar multipersonal o familiar	93,8	99,8	99,8	96,9	97,5	92,9	95,9	89,6	91,4	84,5	72,7
2.1 Hogar nuclear	65,7	72,6	72,5	65,4	63,3	69,0	71,2	63,7	61,4	57,9	37
2.2 Hogar extendido	26,1	25,3	25,4	28,8	31,5	21,8	22,8	24,0	28,2	25,1	34,1
2.3 Hogar compuesto	2,0	1,9	1,9	2,7	2,7	2,1	1,9	1,9	1,8	1,5	1,5
3. Hogar multipersonal no familiar (jefes y otros no familiares)	0,7	0,2	0,2	1,2	1,0	1,2	0,7	0,8	0,6	0,7	1,0

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas, 2010.

la conformación de los hogares (y sus necesidades de cuidado y potenciales estrategias de resolución) varían de manera notoria según el estrato socioeconómico al que los hogares pertenecen. Los datos muestran que las demandas de cuidado son más intensas para los hogares de menores ingresos.

La pregunta que interesa formularse es cómo se organiza el cuidado de los distintos grupos de la

población y en qué medida se garantiza el ejercicio del derecho al cuidado a partir de la intervención (o su ausencia) de los diversos actores sociales. Para abordar esta cuestión es importante también identificar los déficits que se advierten en este campo y la demanda que de allí se deriva para las políticas públicas. Estas dimensiones se analizan a partir de la próxima sección.

3. El derecho al cuidado y la organización del cuidado de niños y niñas en Argentina

Para dar cuenta de la provisión de cuidados de niños y niñas es necesario indagar cómo participan los distintos “actores del cuidado”. Esto implica observar la manera en que el cuidado es atendido al interior de los hogares, ya sea a través del trabajo no remunerado de mujeres y varones miembros del hogar o a través del trabajo remunerado de otras personas que no forman parte del hogar y que se contratan para cuidar a las personas que lo necesitan. Además, requiere observar el cuidado que es derivado a instancias extra-domésticas, tales como espacios de provisión de cuidado públicos, privados o comunitarios. Finalmente, se debe analizar el contexto en el cual esto sucede, así como los marcos normativos que le dan lugar.

En esta sección central del informe presentamos la forma que adopta cada una de estas dimensiones en el cuidado de niños y niñas en Argentina, analizado sus diversas manifestaciones desde un enfoque de derechos, esto es, observando el grado de avance en el cumplimiento de las obligaciones negativas y positivas en torno a su garantía y provisión.

El **enfoque de derechos** considera el amplio conjunto de principios, reglas y estándares que integran los derechos humanos fundamentales plasmados en las constituciones nacionales, los pactos y tratados internacionales, las

interpretaciones de éstos por parte de los Comités encargados del monitoreo de los pactos internacionales de derechos humanos, la labor de los relatores especiales de derechos humanos, entre otros organismos, y que deben ser aplicados para establecer pautas y criterios para el diseño e implementación de estrategias de desarrollo sustentable, particularmente en materia de políticas sociales (Pautassi, 2013: 109-110).

Las pautas que surgen de estos instrumentos se traducen en **estándares jurídicos** que interpretan cómo los Estados deben garantizar el cumplimiento mínimo de los derechos, la prohibición a los Estados a aplicar políticas y medidas regresivas, la obligación a aplicar políticas progresivas, el deber de garantizar la participación ciudadana, el principio de igualdad y no discriminación, universalidad, acceso a la justicia y acceso a la información pública. Se trata de estándares jurídicos que integran una matriz común aplicable a la definición de políticas públicas y estrategias de intervención social (Estados, organizaciones de la sociedad civil, actores sociales) (Pautassi, 2013: 110).

Entre muchos de los pactos, acuerdos y convenciones internacionales que ha ratificado Argentina, los siguientes establecen de manera explícita o implícita cuestiones relativas al cuidado:

- ✓ la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW);
- ✓ el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC);
- ✓ el Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica);
- ✓ la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño (CDN);
- ✓ el Consenso de Quito - Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe;
- ✓ el Consenso de Brasilia - Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe;
- ✓ el Consenso de Santo Domingo- Duodécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe; y
- ✓ los Convenios 156 (Trabajadores con responsabilidades familiares) y 189 (Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Estos tratados e instrumentos internacionales obligan a los Estados que los ratifican a tomar medidas relativas a garantizar los derechos allí establecidos, y por tanto otorgan derechos reconociendo el poder de sus titulares que dejan de ser meros *beneficiarios de ciertas políticas* para transformarse en *sujetos titulares de derechos*. Cabe señalar que estos instrumentos tienen distinto impacto en términos de obligación, ya que los tratados y Pactos cuando son ratificados por un Estado, constituyen acuerdos vinculantes sometidos a mecanismos de supervisión y arbitraje

internacionales e imponen obligaciones jurídicas a los Estados, mientras que los consensos no revisten el carácter de vinculantes, pero sí pasan a integrar las fuentes consuetudinarias del derecho internacional y se integran al marco jurídico internacional de derechos humanos estableciendo principios y reglas de conducta para los Estados.

En efecto, **el enfoque de derechos explicita un reconocimiento de la relación directa existente entre el derecho, el empoderamiento de sus titulares, la obligación correlativa y la garantía**

para su ejercicio, todo lo cual conjuga una potencialidad que puede actuar como una forma de restablecer equilibrios en el marco de situaciones sociales marcadamente desiguales (Pautassi, 2013: 115).

En los próximos apartados de esta sección se repasa la OSC de niños y niñas en Argentina aplicando el enfoque de derechos, evaluando en qué medida los derechos consagrados por las normas existentes están siendo atendidos. Para ello, comenzamos observando lo que sucede en materia de cuidados al interior de los hogares, para luego analizar el conjunto de políticas públicas (y la complementación en la provisión mercantil y comunitaria) que debieran atender cada una de las dimensiones del derecho al cuidado, considerando el derecho a la protección integral de niños y niñas, el derecho a la salud, a la educación,

a la alimentación, a la seguridad social y a la conciliación laboral con corresponsabilidad. Luego, los siguientes apartados abordan el andamiaje normativo que moldea las posibilidades de conciliación entre la vida laboral y familiar tanto en el ámbito público (nacional y local) como privado, mostrando la diversidad relativa del alcance de la protección legal vigente. El apartado dedicado a los proyectos de ley ingresados en los últimos años en el Congreso Nacional da cuenta de la medida en que se fue avanzando en las necesidades de impulsar ciertas reformas legales. Finalmente, esta sección culmina con una presentación de ciertas iniciativas que se han impulsado ya sea como acciones sindicales, desde el sector empresario o desde las organizaciones comunitarias, para complementar la oferta de servicios y estrategias de cuidado disponibles para niños y niñas en Argentina.

3.1 El cuidado de niños y niñas al interior de los hogares

Las necesidades de cuidado de niños y niñas son atendidas al interior de los hogares a través de dos tipos de arreglos: por un lado, el trabajo de cuidado no remunerado que realizan los propios integrantes de los hogares (o familiares o allegados que no forman parte del hogar) y por el otro, el trabajo de cuidado remunerado que realizan personas contratadas para tal fin.

Cuando los niños y niñas permanecen en el hogar, son cuidados mayormente por sus propias madres y padres. Como ejemplo, según el informe del Barómetro de la Deuda Social Argentina para la Infancia (2013),¹³ la mayoría de los niños entre 0 y 12 años permanece al cuidado de su madre o padre en el tiempo no escolar (69,9%), siendo esta situación levemente superior en el caso de

aquellos cuya edad oscila entre 0 y 4 años (73,4%). Los niños y niñas suelen tener como segunda opción de cuidado a otros familiares (26,8%) y, en una proporción residual, a no familiares (3,3%). Los otros familiares como recurso de cuidado de los niños y niñas se incrementa por sobre el promedio urbano en el estrato social medio alto en un 7,5%, llegando a un 34,3%.

En el mismo sentido, Esquivel et al. (2012) señalan, a partir de evidencia reunida para la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que del total del tiempo de cuidado de niños, niñas y adolescentes al interior de los hogares, 60% es provisto por las madres, 20% por los padres, 12% por mujeres no residentes en el hogar, 4% por otras mujeres residentes del hogar, 3% por varones no residentes en el hogar, y 1% restante por otros varones residentes del hogar. Así, resulta claro que **el cuidado al interior de los hogares está altamente feminizado**.

Estos datos son coincidentes con la percepción de la población en relación con la distribución de las responsabilidades de cuidado. Una encuesta realizada por ELA en la región metropolitana de Buenos Aires¹⁴ muestra que en una semana típica cuando los niños y niñas están en el hogar, las madres son las principales responsables de cuidar: el 76% de los casos se encargan del cuidado y en el 50% de los casos lo hacen, declarativamente, de manera exclusiva. Las tareas de cuidado recaen con significativa diferencia en los padres (22%)

y en otras personas mayores de edad, ya sea que vivan o no en el hogar de referencia (18% y 10% respectivamente). En ambos casos se trata mayoritariamente de abuelas y, en menor medida, de hermanos/as y tías. Solo el 5% de los hogares relevados manifestó contratar personal para el cuidado de los niños. En el 3,3% de los casos se trata de la misma persona contratada para las tareas domésticas (limpieza, cocina).

Para **conocer de manera sistemática cómo se distribuyen las responsabilidades de cuidado entre los miembros de los hogares debemos recurrir a la información que proveen las encuestas de uso del tiempo**. Este instrumento permite conocer qué tipo de actividades realizan las personas (trabajo remunerado para el mercado, trabajo no remunerado doméstico o de cuidado, trabajo de autocuidado, actividades de descanso y ocio, actividades de formación, actividades de participación política y comunitaria) y cuánto tiempo dedican a las mismas. En el agregado, se puede conocer cuál es la distribución del uso del tiempo en este conjunto de actividades entre varones y mujeres.

Las encuestas de uso del tiempo disponibles en la región, aun con matices y diferencias, son contundentes respecto a demostrar que el tiempo de trabajo total (remunerado y no remunerado y para el conjunto de las actividades) es mayor para las mujeres que para los varones. La diferencia

¹³ Esta información se estima a partir de una muestra de 5500 niños y niñas de 0 a 17 años, con cobertura en 20 aglomerados urbanos de más de 80000 habitantes. En este sentido, no debe tomarse como estimación para el total de la población del país (ni siquiera del total de la población urbana), sino más bien como ejemplo que confirma las presunciones en el tema.

¹⁴ El estudio de opinión realizado por ELA (2012) se llevó a cabo a varones y mujeres residentes en el Área Metropolitana de Buenos Aires, en base a un cuestionario semi-estructurado en el mes de agosto del 2011. El universo de estudio contemplado fueron varones y mujeres entre 18 y 65 años de edad y se efectuaron una totalidad de 804 entrevistas (654 telefónicas y 150 presenciales). El total de hogares de la muestra es de 750 casos y se efectuó una sobre-muestra de hogares con niños menores de 13 años (54 casos con la finalidad de obtener mayor confiabilidad en la información sobre el trabajo de cuidado de niños y niñas que efectúan las familias).

central surge de la mayor dedicación de las mujeres al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Puesto que Argentina no cuenta con una encuesta de uso del tiempo de cobertura nacional ni con relevamientos periódicos, la información relativa a la distribución de responsabilidades de cuidado y uso del tiempo por parte de mujeres y varones, es acotada. Sin embargo, la información disponible ilustra el sesgo de género en la distribución del trabajo de cuidado no remunerado.

La información relevada por la Encuesta de Uso del Tiempo realizada en la Ciudad de Buenos Aires en el año 2005 indica que:¹⁵

- la mayoría de las mujeres (92%) participa en actividades de trabajo doméstico no remunerado para el propio hogar. Muchos hombres también lo hacen, pero en una proporción menor (65,8%). En relación con las actividades específicas de cuidado, las mujeres las realizan en un 30,9%, y los varones en un 19,6%.¹⁶

- En conjunto, y en promedio, las mujeres dedican a estas actividades el doble de tiempo que los varones (Cuadro 3).

- Lo anterior es cierto incluso cuando muchas mujeres se encuentran simultáneamente incorporadas al mercado laboral. Las mujeres buscan compatibilizar su tiempo de trabajo para el mercado y su tiempo de trabajo de cuidado a través de dos estrategias: por un lado, ajustando su tiempo de descanso y ocio, y por el otro, adecuando sus ritmos de trabajo para el mercado a las necesidades y horarios de otros integrantes del hogar (en función especialmente de los horarios escolares de los hijos e hijas).

- En los hogares donde ambos cónyuges participan en el mercado laboral, la distribución de responsabilidades de cuidado sigue concentrada mayormente en el tiempo de las mujeres. Esto se complementa con la distinta duración de la jornada laboral para el mercado de varones y mujeres. En efecto, *“una particularidad de estos arreglos de provisión es que las madres ocupadas presentan una elevada variabilidad en las horas que trabajan para el mercado. En promedio trabajan 33 horas semanales –levemente por debajo de la jornada “normal” de 35 horas semanales–, en tanto la jornada laboral de los padres es en promedio 50 horas semanales, y llega a 56 horas en los casos en los que son proveedores únicos”* (Esquivel, 2012:79).

- El reparto de las necesidades de cuidado y la intensidad del uso del tiempo varían según la composición de los hogares, incrementándose claramente con la presencia de niños y niñas en

el hogar. En padres, y sobre todo en madres de niños y niñas menores, se observa una menor participación en el mercado laboral que cuando sus hijos e hijas son adolescentes.

Cuadro 3. Tiempo promedio dedicado a grandes grupos de actividades en un día, por sexo (en horas y minutos).

ACTIVIDADES DE LUNES A DOMINGO	POBLACIÓN TOTAL		MUJERES		VARONES	
	TIEMPO SIMPLE ¹⁷	%	TIEMPO SIMPLE	%	TIEMPO SIMPLE	%
Total	24:00 ¹⁸	100.0	24:00:00	100.0	24:00:00	100.0
Trabajo para el mercado	03:52	16.1	02:45	11.5	05:14	21.9
Trabajo doméstico no pagado para uso del propio hogar	02:11	9.1	03:03	12.8	01:06	4.6
Trabajo de cuidado de niños y/o adultos del propio hogar	00:41	2.9	00:58	4.1	00:22	1.5
Servicios a la comunidad y ayudas no pagadas a otros hogares	00:11	0.8	0:16	1.1	00:05	0.4
Educación	00:42	3.0	00:42	2.9	00:42	3.0
Actividades relacionadas con el tiempo libre	03:01	12.6	02:56	12.3	03:07	13.0
Actividades relacionadas con la utilización de medios de comunicación	02:32	10.6	02:28	10.3	02:37	10.9
Actividades de cuidado personal	01:46	44.9	10:47	45.0	10:43	44.7

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y viviendas, 2010.

Similares resultados entrega la Encuesta de Uso del Tiempo realizada en el año 2010 en la Ciudad de Rosario.¹⁹ En este caso, 94,7% de las mujeres y 71,6% de los varones declaran participar en tareas domésticas, y 36,3% de las mujeres y 25,1% de

los varones declaran realizar tareas de cuidado. La dedicación horaria de las mujeres a estas actividades, en este caso, más que duplican a las de los varones (Cuadro 4).

15 La Encuesta de Uso del Tiempo de la Ciudad de Buenos Aires, utilizó un diario de actividades del día previo a la entrevista, para relevar información sobre las actividades que varones y mujeres de entre 15 y 74 años realizan en la ciudad de Buenos Aires. Las actividades se registraron tal como se declararon, y luego se codificaron en base a un clasificador de actividades. En base a esta información, puede calcularse el tiempo dedicado a distintos tipos de actividades por un individuo, un grupo de individuos (madres y padres, por ejemplo), o por la población en su conjunto. La encuesta tomó dos caminos complementarios. Por un lado, se recurrió a una definición amplia y detallada del cuidado infantil en el clasificador de actividades, y por otro, se hizo especial énfasis en la captación de actividades simultáneas, que permitieran medir también el cuidado realizado “al mismo tiempo” que otras actividades. En base al clasificador de actividades diseñado, las actividades se basan en el propósito de la actividad y no solo en su naturaleza, es decir, se consideran las actividades de cuidado realizadas para los niños y niñas, no necesariamente con los niños y niñas, ni en su presencia. La definición amplia de las actividades de cuidado infantil se extiende más allá de estas formas “activas” de cuidar, para incorporar también el cuidado pasivo, definido como estar pendiente de los niños y niñas, o necesariamente presente porque por su edad no se los puede dejar solos (Esquivel, 2012).

16 Estos porcentajes corresponden al total de la población en el grupo etario entrevistado, incluyendo a quienes tienen responsabilidades específicas de cuidado (niños, niñas, adolescentes, personas mayores, enfermas o con discapacidades) y quienes no las tienen.

17 El tiempo simple asignado a cada actividad desarrollada en un bloque de 30 minutos resultó de dividir el tiempo total de cada bloque horario de 30 minutos por el número de actividades realizadas en ese bloque. De esta manera, la suma del tiempo simple total de las actividades en cada diario es estrictamente 24 horas.

18 La suma puede no coincidir con el Total debido a diferencias no mostradas en los segundos promedios.

19 La encuesta incluyó una muestra de 2100 personas mayores de 15 años, y aplicó, al igual que en el caso de la Ciudad de Buenos Aires, la metodología de “diario del día de ayer”.

Cuadro 4. Tiempo Simple en promedio poblacional por día (Lunes a Domingo) por sexo y grupos de actividades (en horas y minutos).

ACTIVIDAD	TOTAL TIEMPO SIMPLE PROMEDIO	VARONES TIEMPO SIMPLE PROMEDIO	MUJERES TIEMPO SIMPLE PROMEDIO
Subtotal trabajo remunerado	03:19	04:28	02:14
Trabajo para el mercado	03:19	04:28	02:14
Subtotal trabajo no remunerado	03:06	01:42	04:25
Trabajo doméstico no pagado para el uso del propio hogar	02:10	01:11	03:05
Cuidado no pagado de niños y/o adultos miembros del hogar	00:46	00:24	01:07
Voluntariado y ayudas no pagadas a otros hogares de parientes, amigos y vecinos	00:10	00:07	00:13
Subtotal otras actividades	17:36	17:50	17:20
Educación	00:50	00:48	00:51
Actividades relacionadas con el tiempo libre	03:06	03:19	02:53
Actividades relacionadas con la utilización de medios de comunicación	02:45	02:51	02:38
Actividades de cuidado personal	10:55	10:52	10:58
TOTAL	24:00:00	24:00:00	24:00:00

Fuente: Elaboración propia en base a IPEC, Encuesta del Uso del Tiempo y Voluntariado de la Ciudad de Rosario, 2010 (Giustiniani, et al. 2012: 19)

Cuando se da la condición simultánea de presencia de niños y niñas en el hogar e inserción laboral de los integrantes adultos del hogar, es más probable que los hogares busquen estrategias de acceso a servicios de cuidado que les permitan derivar parte de las responsabilidades de cuidado que deben asumir.

Contratar servicios de cuidado a personas que concurren a brindarlo en el propio hogar es una de las estrategias posibles, y de hecho es la preferida por los hogares sobre todo cuando los niños y niñas son más pequeños. Las soluciones en este caso difieren sustancialmente entre hogares de distinta posición socio-económica. Mientras que en los

hogares de menores ingresos las estrategias predominantes se vinculan con redes familiares (abuelas, tías, cuñadas, e incluso hermanas mayores) en los hogares de ingresos medios y medios-altos, a estas opciones familiares se suma la contratación de servicio doméstico remunerado.

Si bien la evidencia al respecto es débil, se estima que aproximadamente un 10% de los hogares, recurren a la contratación de trabajadoras de casas particulares.²⁰

Las modalidades de contratación difieren según las posibilidades y las necesidades de los hogares, variando desde la contratación “por horas” algunos días de la semana, pasando por la contratación en jornadas completas los días de semana, hasta llegar a los casos de contratación de servicio doméstico sin retiro (es decir, con permanencia nocturna en el hogar, por lo menos de lunes a sábado).

Las personas contratadas para atender estas necesidades realizan tareas múltiples, muchas veces combinando responsabilidades estrictamente domésticas con aquellas específicamente relativas al cuidado de los niños y las niñas. De acuerdo a la información relevada por la encuesta de percepción realizada en el área metropolitana de Buenos Aires (ELA, 2012) entre las tareas específicas que las personas responsables del cuidado declaran asumir -excluyendo madres y padres- se destacan aquellas vinculadas con la alimentación: “preparar

y/o dar la comida” (80% de las menciones). En segundo lugar, las actividades lúdicas: “jugar con los niños” (57% de las menciones). En tercer lugar, se encuentra todo el trabajo que implica el vínculo con los establecimientos educativos y las actividades formativas en la crianza: “llevarlos y/o retirarlos de la escuela” y “ayudarlos con la tarea de la escuela”, “llevarlos y/o retirarlos de las actividades extracurriculares” (con el 45%, el 39% y el 26% de las menciones respectivamente). El tipo y la cantidad de tareas varían en función de las edades de los niños y de las personas asignadas al cuidado. En este sentido, las personas encargadas del cuidado de los niños y niñas que viven en el hogar declaran mayor cantidad de tareas que aquellas contratadas o que no residen en el hogar.

Las condiciones de trabajo de las personas contratadas para este tipo de tareas son generalmente precarias. La característica sobresaliente del empleo en el hogar es su bajo nivel de protección social, los bajos salarios relativos y las pobres condiciones laborales. De acuerdo a la última estimación disponible, el 83% de las trabajadoras del servicio doméstico se desempeña en relaciones de trabajo no formalizadas.²¹

20 Estimación aproximada en base a la información provista por la EPH en el bloque “Organización del Hogar”, así como por las Encuestas de Gastos de los Hogares, en lo referente a declaración de gasto en servicio doméstico.

21 Información elaborada por el Ministerio de Economía en base a información de la EPH-INDEC, publicada en el Informe Económico 76, segundo trimestre de 2011. En el apartado 3.3. se describe brevemente el marco normativo que regula el empleo en casas particulares, las reformas legales del sector y los desafíos para su efectiva vigencia.

3.2 La provisión de cuidados fuera de los hogares

Los hogares también apelan a espacios extra-domésticos para la resolución de las necesidades de cuidado. Allí es cuando entran en juego los otros actores del diamante de cuidado, el Estado, el mercado y la comunidad.

Esta sección desarrolla un diagnóstico actualizado de la provisión de servicios de cuidado de niños y niñas extra-hogar, evaluando la situación en términos de garantía del derecho al cuidado. Para ello es necesario explorar los marcos normativos, las instituciones y las prácticas que procuran atender las distintas dimensiones del derecho al cuidado: la protección integral de los niños y niñas, la alimentación, la salud, la educación, la seguridad social, y la conciliación con corresponsabilidad entre los distintos actores involucrados.

En los apartados que siguen se resume la situación en cada una de estas áreas revisando los avances en términos de normas y la existencia concreta de servicios y programas de nivel público (y su complementación con provisión privada o comunitaria). El relevamiento incluye la jurisdicción nacional, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, los municipios de San Martín y Morón (provincia de Buenos Aires) y las provincias de Chaco y Jujuy. Más adelante, se complementa esta revisión de servicios y programas públicos con un panorama de las iniciativas impulsadas por otros actores: los sindicatos, las empresas y ámbitos comunitarios.²² Es necesario destacar que, en términos generales,

para todas las dimensiones y jurisdicciones, **la información disponible y accesible es escasa, dispersa e insuficiente.** La caracterización de los programas se basó en información documental (sitios de internet y folletería de los programas), entrevistas a funcionarios y funcionarias responsables en las distintas áreas (cuando fue posible concretar la entrevista) y la escasa bibliografía disponible en la materia. En ningún caso se contó con información estadística oficial sistematizada que permitiera evaluar el alcance, cobertura, costo y forma de funcionamiento efectivo de los programas. Esto redundó en un desequilibrio en la información referida a las diferentes jurisdicciones analizadas, ninguna de las cuales cuenta con una unidad de monitoreo de los programas ni que informe sobre ellos. Asimismo, en los casos que se consigna, la información sobre los recursos involucrados refiere a datos presupuestarios (los únicos libremente accesibles) y puede diferir con lo efectivamente ejecutado. A ello se suma que no fue posible contar con información presupuestaria desagregada a nivel de los programas para todos los casos. Estas circunstancias determinan una debilidad de la política pública para atender las distintas dimensiones de cuidado cuando se la analiza desde el enfoque de derechos, toda vez que no existe información accesible que permita construir herramientas de medición e indicadores para evaluar y monitorear el efectivo cumplimiento de este derecho.²³

22 Ver las secciones 3.5. a 3.7.

23 En el Anexo 2, se encuentra una síntesis de las políticas públicas relevadas, por jurisdicción y según los derechos relativos al cuidado que garantizan.

a. Derecho a la Protección Integral de los niños y niñas

La protección integral de la niñez refiere a la defensa de los intereses de los niños, niñas y adolescentes, garantizándoles el derecho a la educación, a la salud, a la alimentación, a la protección social y al respeto de su identidad. Estos derechos se encuentran consagrados en la Convención Internacional de los Derechos del Niño (que Argentina ratificó y adoptó por medio de la ley 23.849 de Convención de los Derechos del Niño, CDN), en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y en el Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

Con el fin de garantizar la protección integral de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, en 2005 se dictó la Ley 26.061 de protección integral que adopta las garantías establecidas en los pactos, declaraciones y convenciones mencionadas. En este marco se entiende por interés superior de la niña, niño y adolescente la máxima satisfacción, integral y simultánea de los derechos y garantías reconocidos en dicha ley debiéndose respetar: su condición de sujeto de derecho; su derecho a ser oído y que su opinión sea tenida en cuenta; el pleno desarrollo personal de sus derechos en su medio familiar, social y cultural; su edad, grado de madurez, capacidad de discernimiento y demás condiciones personales; el equilibrio entre los derechos y garantías de las niñas, niños

y adolescentes y las exigencias del bien común; su centro de vida.²⁴ Cuando exista conflicto entre los derechos e intereses de las niñas, niños y adolescentes frente a otros derechos e intereses igualmente legítimos, prevalecerán los primeros.

El artículo 4° de la Ley hace referencia a las pautas bajo las cuales deben elaborarse las políticas públicas de niñez y adolescencia, teniendo en cuenta la importancia del rol de la familia en la efectivización de los derechos; la descentralización de los organismos de aplicación y de los planes y programas específicos de las distintas políticas de protección de derechos, a fin de garantizar mayor autonomía, agilidad y eficacia; la gestión asociada de los organismos de gobierno en la coordinación de las políticas; la promoción de redes intersectoriales locales; y el fomento de la construcción de organizaciones y organismos para la protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

En tanto la Constitución Nacional y los pactos y tratados Internacionales establecen obligaciones jurídicas negativas (de abstenerse) o positivas (de hacer, de provisión) se buscará analizar el cumplimiento de estas obligaciones en la legislación y en las políticas públicas para primera infancia a nivel nacional, provincial (en Buenos Aires, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Chaco y Jujuy) y nivel municipal (San Martín, Morón, Resistencia y San Salvador de Jujuy).

24 Se entiende por centro de vida el lugar donde las niñas, niños y adolescentes hubiesen transcurrido en condiciones legítimas la mayor parte de su existencia.

A continuación se presentan las características de los principales programas vigentes en cada jurisdicción y se analizan, en la medida de lo posible y de acuerdo con la información disponible, los datos recabados.

Nación

PROGRAMA NACIONAL DE DESARROLLO INFANTIL “PRIMEROS AÑOS”²⁵

Se trata de un programa del Consejo Nacional de Políticas Sociales que tiene por objetivo establecer como política pública el abordaje integral del desarrollo de niñas y niños de 0 a 4 años, en su contexto familiar y comunitario, desde una perspectiva de integración social, institucional y territorial de las acciones de gobierno, generando condiciones familiares, comunitarias e institucionales para promover el Desarrollo Infantil Temprano, desde un abordaje integral, a partir de la construcción de entornos contenedores y protectores de los derechos de niñas y niños.

Las actividades que se realizan en el marco del programa son:

- **Desarrollo de Proyectos Participativos Locales:** centran su accionar en los niños pequeños como sujetos de derechos, promoviendo entornos apropiados para su desarrollo, involucrando a la comunidad y acompañando a las familias en su rol protagónico de crianza. A la fecha de elaboración de este diagnóstico existen 250 localidades trabajando con proyectos de entornos promotores del desarrollo infantil temprano. Como ejemplo, entre los proyectos que se llevan a cabo se encuentran:

* *Comunicación con las familias a través de la Radio (Catamarca):* se llevan a cabo dos micros radiales en FM Municipal, en los cuales los/as facilitadores/as difunden los objetivos del programa y las temáticas centrales del mismo (Soberanía y Seguridad Alimentaria, Género, Fortalecimiento del vínculo familiar, Juego, entre otras). Además, el espacio es empleado para transmitir información de las instituciones de la comunidad y convocar a las familias para las actividades brindadas por las/os Facilitadores/as.

* *Espacio y reflexión sobre el juego (Córdoba):* tiene como objetivo generar un espacio de creación de juguetes caseros que favorezca reconocer la importancia del juego en el crecimiento y desarrollo de los niños y niñas.

* *Rincones de lectura (Corrientes):* se crearon y acondicionaron espacios para el desarrollo de rincones de lectura para que las personas adultas compartan el mundo de la lectura con los niños/as. Las facilitadoras/es, además de acompañar el desarrollo de este espacio, conversan con las personas adultas acerca de la importancia de estas experiencias en el desarrollo de los niños/as.

* *Barrileteada familiar (Río He Hé, Formosa):* el objetivo es promover los derechos de las niñas y niños, propiciar el fortalecimiento de los espacios de encuentro y participación, afianzando vínculos familiares y comunitarios. En el transcurso de la jornada, cada familia confeccionó un barrilete con la participación de todos sus integrantes, eligieron un derecho que quedó plasmado en su centro.

* *Jornadas de integración y reflexión a través de Máscaras (La Pampa):* el objetivo fue generar un espacio de creación, recreación y reflexión con los niños/as y las madres, en el cual a través de la construcción de máscaras en cerámica se puede representar la identidad personal a partir de la observación de rostros y rasgos predominantes, propiciar la expresión de diversos estados de ánimo y favorecer el intercambio entre los niños y sus madres durante la experiencia.

- **Constitución y Fortalecimiento de Redes de Actores Sociales:** se conforman en cada localidad Mesas Locales (se encuentran en funcionamiento 250 mesas locales), con funcionamiento regular y capacidad instalada para la gestión asociada de Proyectos Participativos Locales, orientados a la construcción de entornos que sostienen a las familias en la crianza y promueven el Desarrollo Infantil Temprano.

- **Sistema de monitoreo y evaluación:** con el objetivo de producir información, conocimientos y aprendizajes para la toma de decisiones y mejoramiento de la gestión.²⁶

²⁵ La información sobre el programa Primeros Años fue extraída de la página oficial del programa: <http://www.primerosanios.gov.ar/>

²⁶ Durante la realización de este trabajo de diagnóstico no se ha podido acceder a información de este sistema, ni verificar si se encuentra efectivamente funcionando.

En el marco del programa se organizan espacios de encuentro y reflexión entre familias, de consulta y apoyo, de salud, nutrición, de educación sexual integral y para leer con las niñas y niños, cantar y jugar. Para ello el programa cuenta con 5.000 facilitadoras y facilitadores capacitados en el abordaje integral del Desarrollo Infantil Temprano.

Según el presupuesto nacional 2013, el monto de recursos destinados a este programa alcanza los \$6.050.000. En este caso se cumpliría con el principio de progresividad (al menos en la asignación de recursos) ya que el presupuesto 2012 contemplaba \$5.000.000. De todas maneras, no se puede estimar el monto de inversión total en relación con la cobertura, tipo de acciones, adecuabilidad de las mismas que dé cuenta del cumplimiento del mencionado estándar de progresividad.

Desde una perspectiva de derechos, en lo formal y propositivo el programa nacional “*Primeros Años*” cumple con las pautas de elaboración de políticas públicas para la franja etaria que dispone la Ley 26.061. Sin embargo, **la insuficiencia de la información para comprender su funcionamiento en la práctica hace difícil evaluar su impacto en el**

cumplimiento efectivo del derecho a la protección integral. En consecuencia, escasamente puede señalarse que cumpla con el contenido mínimo del derecho a la protección integral, siendo necesario pasar de la retórica de la inclusión de derechos a la efectivización de la satisfacción de los mismos.

PLAN NACIONAL PARA LA PRIMERA INFANCIA CRECIENDO JUNTOS

El programa se desarrolla desde la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia (SENAF) del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, en conjunto con los Ministerios de Educación y Salud, en articulación con los gobiernos municipales y las mesas de gestión que se organizan en cada centro. El programa se propone la articulación e integración de políticas socioeducativas, sanitarias y de infraestructura social a nivel nacional, provincial, municipal, con participación familiar y comunitaria, con el fin de promover y fortalecer el proceso de crecimiento y desarrollo de los niños y niñas de 0 a 4 años, garantizando las condiciones de crianza y el acompañamiento de las trayectorias educativas en un marco de igualdad de oportunidades para todos ellos desde el inicio de la experiencia de vida.

Se trata de la puesta en marcha de un plan que incluye la identificación de la demanda aún no cubierta de servicios dirigidos a la primera infancia y sus familias, tanto del ámbito formal como no formal. Sus ámbitos de intervención son múltiples y diversos. Promueve la construcción, refacción y mejoras edilicias y equipamiento de cientos de Centros de Desarrollo Infantil (CDIs); el fortalecimiento de los recursos humanos y de gestión de los CDI; el monitoreo y seguimiento de los procesos; la construcción de consenso político y diálogo entre los distintos actores nacionales, provinciales y municipales.

En los CDIs se llevan a cabo actividades de cuidado, apoyo nutricional, juegos, preparación para la escuela y fortalecimiento de las familias. Se fomenta y acompaña el trabajo de una extensa red de instituciones de todo el país que ofrecen servicios de cuidado y educación para la niñez (jardines, guarderías y centros comunitarios) vinculadas al sistema educativo formal o impulsadas por organizaciones sociales, por grupos de madres o por áreas específicas de gobierno.

Al mismo tiempo, atiende el cumplimiento del objetivo estratégico de expandir y extender la Educación Inicial. Este objetivo implica el crecimiento de la oferta educativa para los niños/as de 0 a 4 años a través de la construcción y creación de salas de jardines de infantes y Jardines Maternales así como el fortalecimiento

de los procesos de enseñanza y aprendizaje a partir de políticas de inclusión digital, provisión de materiales para la propuestas educativas (bibliotecas, ludotecas, kits de ciencias y arte, documentos de desarrollo curricular, entre otros) y acciones de desarrollo profesional docente ligadas a los campos de la formación, la capacitación y la investigación.

La ubicación geográfica de estas instituciones también determina el tipo de acciones que desarrollan, en tanto que cada comunidad requiere de intervenciones de distinta índole debido a la historia, costumbres, recursos, medios de traslado, condiciones climáticas particulares.

Según sus propios lineamientos, el plan se propone complementar las acciones que desde el Sistema de Protección Social involucran directamente a los niños de 0 a 4 años y sus familias. Estas incluyen el programa de Asignaciones Familiares, la Asignación Universal por Hijo para la Protección Social, el Sistema Federal de Salud y los Programas Nacer y Remediar, el Sistema Educativo Formal, la política de documentación y de derecho a la identidad, la política de pensiones, entre otras prestaciones.

El propio programa ha estimado cuál es la demanda potencial que debiera atender, que incluye a niños y niñas destinatarios de:

- Asignación Universal por Hijo,
- Pensión Contributiva,
- Pensión no Contributiva,
- Asignación Familiar por Seguro de Desempleo,
- Plan Nacer.

Según el programa, este conjunto de niñas y niños de 0 a 3 años alcanza a un total de 1.416.912, lo que representa un 52,9% de la población total de este tramo etario. Según proyecciones de la SENAF, realizadas sobre un total estimado a nivel nacional de 6.000 CDIs, y con un promedio de 80 niñas y niños atendidos por CDI, se puede estimar que la

cobertura actual a nivel nacional en los CDI de todo el país alcanza aproximadamente a 480.000 niños y niñas, es decir 33,9% de la demanda potencial estimada. Por lo tanto, **habría casi 1 millón de niños y niñas potencialmente destinatarios sin cobertura.**

Para completar el análisis, desde el programa se ha realizado una encuesta sobre demanda insatisfecha (lista de espera) en los CDIs, sobre un total de 888 CDIs incluidos en el registro nacional de Centros. Sobre un total de 72.723 niños y niñas atendidos en estos 888 CDIs se ha identificado un promedio de un 25% de niñas y niños anotados en lista de espera para ser incorporados. Concluyendo que sobre un total proyectado nacional de 6.000 CDIs, con una cobertura de 480.000 niñas y niños, la lista de espera alcanzaría a un total de 120.000 chicos y chicas de 0 a 3 años.

Si contrastamos ambas cuestiones, resulta entonces que la demanda insatisfecha (el casi millón de niños y niñas no alcanzados por este programa) aún no se expresa en demanda concreta (vacantes insatisfechas en los CDIs). Es decir que **la población, ya sea por desconocimiento de la existencia de la oferta, porque la misma no es accesible territorialmente, o porque los propios hogares optan por otras alternativas de cuidado no hace explícita su demanda de cuidado de niños y niñas de este tramo de edad.**

En el Cuadro 5 puede verse la distribución territorial de los CDIs. Según la SENAF, en base a una encuesta realizada en 1.053 CDIs de todo el país, de la cantidad total de niños y niñas atendidos relevados a nivel nacional (84.939 casos), 57% se encuentra en CDIs de carácter público mientras que 35% lo hace en CDIs de carácter comunitario y el resto en otro tipo de centros.

La Dirección Nacional de Gestión de CDIs ha identificado dificultades en el déficit de infraestructura edilicia, que incluye casos de carencia de red de gas, agua potable o cloacas. Otra dificultad detectada

Cuadro 5. Distribución geográfica de los CDI.

PROVINCIAS	CANTIDAD
Gran Buenos Aires	25
Resto de Buenos Aires	15
Catamarca	4
CABA	5
Chaco	5
Chubut	3
Córdoba	11
Corrientes	5
Entre Ríos	5
Formosa	3
Jujuy	5
La Pampa	3
La Rioja	3
Mendoza	6
Misiones	6
Neuquén	5
Río Negro	4
Salta	5
San Juan	4
San Luis	2
Santa Cruz	3
Santa Fe	11
Santiago del Estero	5
Tierra del Fuego	2
Tucumán	6
TOTAL PAÍS	150

Fuente: Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia, Ministerio de Desarrollo Social de la Nación.

consiste en la falta de equipamiento de acondicionamiento de la temperatura, tanto de frío como de calor, lo que dificulta el normal funcionamiento de los espacios educativos.

Para 2013, el presupuesto de recursos monetarios estimado para este programa alcanza los \$22.722.708. En relación con los recursos humanos y el tipo de tareas que realizan, la SENAF informa que sobre 3.191 CDIs de todo el país, el 59% del personal se dedica específicamente a la atención directa de los niños y niñas. Así, de los 43.317 recursos humanos relevados, 25.557 trabajan en las actividades diarias con los niños y las niñas. Proyectado ese dato al universo de 6.000 CDIs en todo el país, se puede calcular que cerca de 50.000 personas son responsables directas de la tarea socio-educativa con los niños y niñas y sus familias.

Según datos extraídos de la encuesta realizada sobre 888 CDIs de todo el país, solo 1% de los recursos que trabajan con los chicos y las chicas no ha terminado el ciclo primario y 5% ha completado solamente este nivel. El 6% tiene el secundario incompleto y 17% lo ha completado. El 7% de las personas trabajadoras han asistido al nivel terciario sin completarlo, y el 55% sí lo ha completado. La mayoría de las responsables del cuidado de los niños y niñas obtuvo el título de maestra jardinera o de educación inicial, ha comenzado pero no ha terminado el nivel universitario un 2% del total y lo ha completado el 6%. Son escasos los recursos humanos especializados, ya sea en áreas especiales, discapacidad o problemáticas particulares. En este marco, desde el programa se busca la finalización de la educación primaria y secundaria de los recursos humanos que atienden a los niños y niñas en los CDI, así como la promoción de la educación post secundaria, coordinando con los recursos locales de los Ministerios de Desarrollo Social, Educación y Salud, en convenio con Universidades nacionales. También se promueve la formación post secundaria

de saberes en materia de nutrición y salud infantil, dirigida a quienes hayan terminado o no la escuela secundaria; el intercambio de experiencias entre instituciones y educadores del sistema educativo y de los CDI; y la dotación de materiales educativos (ludotecas, bibliotecas, materiales del Programa de Educación Sexual Integral). Otro conjunto importante de los recursos humanos relevados dedica sus horas al proceso de alimentación de los chicos. Ya sea en la tarea de administrar, cocinar, ofrecer la comida y realizar seguimientos de la situación nutricional de las chicas y los chicos.

Según indica la SENAF, más allá del nivel de formación alcanzado, los recursos humanos cuentan con una fuerte matriz comunitaria y de compromiso con la historia de la institución y las problemáticas locales. Muchas de las personas involucradas viven en los mismos barrios en los que se encuentran los CDIS.

Respecto de la retribución monetaria a las personas trabajadoras, el tipo de remuneración y de contratación es diferente en cada provincia y hasta en cada CDI. Según informa la misma SENAF, en general los montos percibidos son bajos y las condiciones laborales son precarias. Desde la dirección de gestión de Centros de Desarrollo Infantil de la SENAF, se afirma que en los CDI de gestión pública/mixta se observan mejores condiciones laborales que en el resto de los centros.

Respecto de la forma de funcionamiento en relación con las familias, la SENAF considera que la matriz comunitaria y su origen ayudan a comprender la idea de que los CDIS no suplantán las funciones familiares, sino que apuntan a fortalecer el rol de

crianza. En general se observa una preocupación por llegar e integrar a los padres, madres y a las familias. Al haber surgido de la demanda y la organización social, los CDIs comunitarios cuentan con mayores recursos simbólicos, representación e identificación comunitaria.

En materia de garantía del derecho a la protección integral, **puede decirse que este plan, en su orientación, meta y propósitos ha incluido un enfoque de derechos.** Se propone una mirada integral y busca ampliar la cobertura de atención con una concepción socioeducativa, al conjunto de la población de 0 a 3 años que hoy no se encuentra

cubierta por ninguna instancia. Claro que **el goce efectivo de los derechos se ve limitado por la cobertura todavía insuficiente; por los déficits en términos de infraestructura, equipamiento y condiciones laborales de las personas que trabajan prestando el servicio y por la heterogeneidad entre los centros** que más allá de adaptarse a situaciones particulares, pueden implicar desigualdades en las prestaciones recibidas y en las condiciones en que las mismas se reciben. Al igual que con relación al plan “*Primeros Años*”, es imprescindible avanzar sobre una efectiva garantía en el cumplimiento de las obligaciones a cargo del Estado en materia de cuidado.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires²⁷

Entre los programas orientados a la protección integral de la niñez en la ciudad de Buenos Aires se encuentran el programa Primera Infancia, los centros de atención integral para niños y adolescentes en situación de calle y los centros de acción familiar. Todos estos programas consideran a los niños, niñas y adolescentes como sujetos de derechos a los cuales hay que garantizarles el goce de los derechos más básicos y fundamentales para su bienestar.

PROGRAMA PRIMERA INFANCIA

Coordinado por la secretaría de Promoción Social y por la Dirección de Inclusión Educativa ZAP (Zonas de Aplicación Prioritarias) a través de la Gerencia Operativa de Primera Infancia, promueve los aprendizajes significativos de todos los niños y niñas entre los 45 días y los 4 años como sujetos de derechos y participantes activos de un proceso de formación integral que abarca también a sus familias y comunidades.

²⁷ La información sobre los programas de la Ciudad de Buenos Aires se obtuvo de <http://www.buenosaires.gob.ar>, de información expuesta en distintos trabajos de la Asesoría General Tutelar, de entrevistas realizadas al Coordinador del Programa Puentes Escolares, y de la información otorgada por la Directora del Programa de Centros de Primera Infancia, en los diálogos de cuidado organizados por CIPPEC en Mayo de 2013.

Según consta en la documentación del programa, uno de los criterios en los que se sustenta esta intervención es el reconocimiento de que los niños y las niñas deben poder acceder a instituciones de la órbita del sistema educativo formal. De esta manera se postula que, mientras el niño o niña sea atendido/a por alguna de las modalidades del Programa Primera Infancia es necesario conservar su inscripción en lista de espera para ingresar a alguno de los establecimientos educativos formales, entendiendo que las prestaciones brindadas no reemplazan a las instancias educativas formales de gestión estatal para el nivel inicial. Para ello cuenta con espacios propicios para la estimulación temprana de niños y niñas de 45 días a 2 años de edad (inclusive) y la adquisición de hábitos de educación en los de 3 a 4 años.

Al momento de este relevamiento participan del programa aproximadamente 4780 niños y niñas de entre 45 días y 4 años, y para la atención de los mismos trabajan diariamente 760 personas en los 40 Centros de Primera Infancia (CPI) existentes. Los CPI se encuentran distribuidos en el territorio de la Ciudad de Buenos Aires en base a zonas de atención prioritarias que se establecen según el índice de vulnerabilidad.²⁸ En los hechos, el 87% de los CPI se encuentran en la zona sur de Ciudad Autónoma de Buenos Aires y del total de los beneficiarios del programa, el 84% vive en esta zona. Como se observa en el Cuadro 6, la mayoría de los niños que concurren a estos establecimientos tiene 2 y 3 años. Los CPI atienden 8 horas diarias los 5 días hábiles de la semana, por lo general los niños concurren 3.15 horas, pero también hay CPI de jornada completa.

28 El índice de vulnerabilidad se toma en cuenta para definir las vacantes. Se deben asignar en función de la ponderación de un conjunto de indicadores de pobreza y vulnerabilidad social expresamente establecidos en el Manual de Procedimientos, plasmados en un formulario. En dicho formulario se especifican datos generales de la familia (incluyendo nivel de escolarización), información del estado de salud (incluyendo acceso a servicios de salud calendario de vacunación), laboral (miembros de la familia ocupados e ingreso familiar y/o beneficios sociales), de las características de la vivienda (tenencia, calidad de los materiales, nivel de hacinamiento) y del acceso a servicios. Cada punto observado en la entrevista se mide en una escala de 0 como mínimo y 5 como máximo. El puntaje máximo obtenido será de 55 puntos para aquellas familias con el mayor nivel de vulnerabilidad. Según la capacidad de vacantes del CPI y los puntajes alcanzados, se establece un puntaje tope para el otorgamiento de vacantes. Las inscripciones se realizan los dos últimos meses del año y un mes antes el comienzo de clases en caso de quedar vacantes, siendo la trabajadora social quien aplica el formulario de criterios de vulnerabilidad. Aquellos niños inscriptos en la modalidad anterior serán priorizados, mientras que los nuevos cupos se asignan en función del resultado obtenido en el índice de vulnerabilidad. Se confeccionan, además, listas de espera (Repetto, 2012: 59).

Figura 2. Ubicación geográfica de los CPI.



Fuente: Programa Centros de Primera Infancia, disponible en <http://www.unfpaargentina.com.ar/sitio/archivos/relatoriaprimer2013.pdf>

Cuadro 6 .Distribución de beneficiarios/as de los Centros de Primera Infancia, por edad

EDAD	PORCENTAJE DE BENEFICIARIOS/AS
45 DÍAS - 12 MESES	6,5
1 AÑO	22,3
2 AÑOS	33,7
3 AÑOS	26,8
4 AÑOS	10,6

Fuente: Elaboración propia en base a la información provista en los Diálogos de Cuidado. Presentación disponible en <http://www.unfpaargentina.com.ar/sitio/archivos/relatoriaprimer2013.pdf>.

El programa garantiza la atención alimentaria y nutricional (desayuno, almuerzo y merienda) de los niños y niñas que asisten diariamente a los CPI. Al mismo tiempo se realiza un seguimiento y cuidado de su salud, promoviendo y facilitando el cumplimiento de los controles obligatorios de salud y vacunación. También se propicia la estimulación temprana y educación a través de juegos, ejercicios físicos y actividades realizadas lúdicamente.

Se realizan actividades de capacitación a través de diversos talleres destinados a ofrecer a las familias la información y contención necesaria para facilitar la crianza de los hijos, fortaleciendo la vinculación entre ambos. Los talleres participativos abarcan diversas temáticas: salud durante el embarazo, salud sexual y reproductiva, paternidad responsable, remarcando la importancia de la lactancia materna, nutrición, estimulación temprana, integración social de los niños y niñas, prevención de accidentes domésticos, pautas eficaces de crianza, entre otros.

Los servicios educativos ofrecidos por el programa Primera Infancia incluyen:

- Salas de juego de gestión asociada, en jornada simple donde los niños menores de 2 años son acompañados por algún integrante de la familia.
- Extensiones Educativas, que funcionan en horario vespertino mientras los padres de los niños concurren a la escuela.
- Jardines infantiles comunitarios, de gestión asociada.
- Docentes en Jardines de Infantes comunitarios, que concurren dos veces por semana a los jardines a ofrecer orientación psicopedagógica.
- Talleres de padres (de estimulación pedagógica mediante el juego).
- Comedores comunitarios.
- Acompañamiento en tramitación de DNI de beneficiarios para su posterior inserción en el sistema educativo formal.

Las salas de juego de jornada simple (mañana o tarde) están dirigidas a niños y niñas de 2, 3 y 4 años, con quienes se trabaja con el método de parejas pedagógicas. Las de gestión asociada, para niños y niñas de 45 días a 2 años de edad, funcionan en jornada completa y, en algunos casos, proveen un servicio de alimentación. Para unas y otras, el Ministerio de Educación aporta los docentes,

materiales didácticos y de limpieza. Por otro lado, las extensiones educativas se ocupan de los niños y las niñas de 45 días a 5 años cuyas madres o padres (adolescentes o adultos) estudian en horario vespertino, ya sea en Escuelas Medias o en Centros Educativos de gestión estatal de la CABA. También en este caso el Ministerio de Educación financia los docentes, los materiales didácticos y de limpieza y el servicio de alimentación.

En las salas de juego de gestión asociada y las extensiones educativas se aplica la misma normativa que rige para las demás instituciones dependientes del Ministerio de Educación y los niños/as están a cargo de docentes de educación inicial titulados. En cuanto a los y las docentes en jardines comunitarios, se sigue la normativa del Ministerio de Desarrollo Social para el Programa de Apoyo a Grupos Comunitarios (Ley CABA 2956 de enero de 2009) que señala que las organizaciones sociales deben procurar *“ampliar las perspectivas del trabajo pedagógico con la primera infancia en el ámbito comunitario y en los procesos hacia la incorporación de los niños y niñas asistidos al sistema educativo formal”* (Art. 7 inciso c). Además, aclara que *“estas prestaciones deben ser cumplidas manteniendo las condiciones de salubridad y habitabilidad necesarias para la permanencia y atención de la población que asiste”* (art. 7).

De acuerdo con la Directora de Promoción Social del Ministerio de Desarrollo Social,²⁹ el programa toma en cuenta la problemática del cuidado y la conciliación. Incluso, según datos presentados por la dirección del programa, el 40% de las madres de los y las destinatarias, cuando comenzaron a participar en el programa buscaban empleo y en un tiempo promedio de 6 meses consiguieron insertarse laboralmente.

CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL (CDIs)

La Dirección General de Niñez y Adolescencia gestiona los Centros de Desarrollo Infantil, los Centros de Acción Familiar, las Casas de niños, niñas y adolescentes, y las juegotecas para garantizar el desarrollo integral de los menores.

29 Según su exposición en el ciclo Diálogos de cuidado organizados por CIPPEC el 24 de abril de 2013.

Los Centros de Desarrollo Infantil (CDIs) promueven la estimulación y el desarrollo de la primera infancia, acompañando a las familias en la crianza de sus hijos. Estos centros están dirigidos a niños y niñas entre 45 días y 3 años pertenecientes a familias en situación de vulnerabilidad social residentes en la Ciudad de Buenos Aires o cuyos responsables adultos trabajen en la misma (Blank b, 2013:49). Actualmente, son 21 establecimientos que prestan servicios diariamente entre las 8.30hs y las 15.30hs.

A nivel normativo, por medio de la resolución 114/MDSGC/2010 se aprobó el reglamento de ingreso y funcionamiento de los CDIs. Tal disposición se sustenta en el marco normativo general de referencia, y específicamente en la ley nacional Nº 26.233 de Centros de Desarrollo Infantil, cuyo artículo 2 define a los centros como *“los espacios de atención integral de niños, niñas de hasta 4 años de edad, que además realicen acciones para instalar, en los ámbitos familiar y comunitario, capacidades que favorezcan la promoción y la protección de sus derechos”* (Blank b, 2013:50).

En los CDIs se desarrollan un conjunto de actividades lúdicas y educativas, incluyendo también un servicio de atención a la salud para el conjunto familiar, siendo un objetivo principal promover el desarrollo de la primera infancia en condiciones de estimulación y contención (Blank b, 2013:49). El servicio alimentario constituye en la práctica una de las prestaciones centrales.

Para acceder a los CDIs es preciso provenir de hogares en situación de vulnerabilidad y participar de una evaluación social, psicológica y/o psicopedagógica a cargo de las profesionales de los centros. Sin embargo, en la práctica la mayoría de los niños y niñas que asisten son hijos o hijas del personal del gobierno de la Ciudad, ya que dicho gremio tiene mucha incidencia en la gestión de los mismos. El personal a cargo de los niños y niñas generalmente está compuesto por madres cuidadoras (denominadas asistentes de la primera infancia) que no cuentan con capacitación ni título docente (Repetto, 2012: 56).

CENTROS DE ACCIÓN FAMILIAR (CAF)

Este programa busca el desarrollo integral de la niñez y adolescencia en los barrios y zonas menos favorecidas de la ciudad, fortaleciendo su red vincular (tanto familiar como extra-familiar) promoviendo la construcción de estrategias alternativas y acompañando la inclusión en el sistema educativo formal. En la actualidad, existen 8 CAFs que prestan servicio durante todo el año a contraturno escolar.

En los CAF se realizan talleres participativos culturales y expresivos (murga, circo, periodismo, artesanías), lúdicos, recreativos y deportivos, para mujeres y de promoción de derechos, siempre reforzando el rol de la familia. Además, se ofrece atención diurna a lactantes e infantes, apoyo escolar, alfabetización, capacitación, refuerzo alimentario (desayunos, almuerzos, meriendas y viandas familiares), asesoramiento jurídico y controles sanitarios, médicos y odontológicos que abarcan tanto el diagnóstico como la atención y orientación social al grupo familiar. Estos programas se complementan con los programas Club de Jóvenes y Club de niños que son una extensión de los Centros de Primera Infancia en las diferentes etapas de la niñez, entre otros. Si bien realizan un trabajo más asiduo con las familias e incluyen un componente de trabajo en red con otros Ministerios (programas de Cultura y Educación) funcionan como centros-guarderías en donde dejar a los chicos, al igual que los CDIs. Una diferencia fundamental entre ambos, además del mayor trabajo con las familias que se realiza desde los CAF, consiste en la mayor capacitación de los equipos que trabajan en estos centros (trabajadores sociales, psicólogos, técnicos en recreación) (Repetto 2012: 57).

CENTROS DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA NIÑOS Y ADOLESCENTES EN SITUACION DE CALLE (CAINA)

Este programa es coordinado por el área de Niñez y Adolescencia. El CAINA tiene por objetivo ofrecer a niñas, niños y adolescentes de entre 8 y 18 años de edad que viven en las calles de la ciudad, un espacio institucional de referencia, atención desde la protección integral, a partir del cual puedan elaborar desde sus singularidades y en forma conjunta, diferentes estrategias que apunten a mejorar la calidad de vida, a disminuir los riesgos y vulneración de derechos de la situación de calle y a un alejamiento paulatino de la misma.

Los CAINA cuentan con centros de día y noche. Ofrecen espacios de atención integral, contención, alojamiento, alimentación, aseo y recreación las 24 horas del día, ante el sólo requerimiento del niño, niña o adolescente. El ingreso a los mismos es voluntario y los/as niños/as y adolescentes llegan por sus propios medios o son trasladados por móviles de Equipo Móvil quienes los/as contactan en calle y les ofrecen los servicios disponibles. Este programa se complementa con Puentes Escolares³⁰ que busca la alfabetización e inserción escolar de los chicos en situación de calle.

La información presupuestaria disponible no permite discriminar los recursos destinados a cada uno de los programas vigentes en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Según los datos correspondientes al presupuesto 2013, el conjunto

de programas destinados al desarrollo infantil involucrarían un total de \$203 millones, para atender a una meta de algo más de 19.000 niños y niñas (Cuadro 7).

Cuadro 7. Presupuesto de la Dirección General de Niñas, Niños y Adolescentes, del Ministerio de Desarrollo Social del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL		
PROGRAMA	MONTO PRESUPUESTADO 2013	CANTIDAD DE DESTINATARIOS
Dirección general de niñas, niños y adolescentes	337.259.561	
Atención de niños, niñas y adolescentes vulnerables	92.943.088	3.610
Desarrollo integral infantil (CDI, CAF,CPI,casa de niños/as, jugotecas)	203.039.693	19.180
Fortalecimiento de Vínculos	41.276.780	6.005

Fuente: Elaboración Propia en base a presupuesto anual 2013 para el Ministerio de Desarrollo Social del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Ministerio de Hacienda³¹.

30 Este programa se desarrolla en la subsección correspondiente al derecho a la educación.

31 Disponible en: http://www.buenosaires.gob.ar/areas/hacienda/presupuesto2013_final/jur45_des_social.pdf

La oferta de programas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires es numerosa, de modo que la descripción realizada se concentra en los más relevantes en materia de protección a la niñez.³²

Desde el enfoque de derechos, la elaboración e implementación de estos programas responden a los criterios de la Ley 26.061 y buscan garantizar los derechos básicos. Asimismo, existe información sobre la cantidad de centros por cada programa y un aproximado de los usuarios de los mismos, lo que permitiría construir indicadores de cobertura y evaluar el cumplimiento efectivo del derecho a la

protección integral. Sin embargo esta información no está disponible para todos los programas, ni desagregada en un nivel suficiente para realizar de manera rigurosa un monitoreo del cumplimiento de los estándares mínimos, respetuosos de un enfoque de derechos. Algo similar ocurre con la información presupuestaria, lo que dificulta evaluar el principio de progresividad y universalidad en la atención de estos derechos básicos, al mismo tiempo que no existen indicios de acciones que garanticen el estándar de participación de los y las destinatarias en el diseño e implementación de los programas.

Provincia de Buenos Aires³³

UNIDADES DE DESARROLLO INFANTIL (UDIs)

Este programa es desarrollado por la Subsecretaría de Políticas Sociales, con el objetivo de brindar estimulación y apoyo al proceso de enseñanza-aprendizaje a niños y niñas de 0 a 14 años, complementando las acciones de la familia y la escuela en instituciones provinciales, municipales y no gubernamentales convenidas para tal fin.

32 Otros programas en materia de protección a la niñez son: Casas de Niños, Niñas y Adolescentes, creado por Decreto 573/92, que promueven el aprendizaje a partir de la participación de los niños, niñas y adolescentes en proyectos integrales y en talleres en los que se fomenta el ejercicio activo de los derechos. Así se busca la creación de un vínculo que permita realizar un acompañamiento a las familias, un seguimiento de su escolaridad formal, de su inclusión en los servicios de salud y de su ingreso al mundo del trabajo, en el caso de los adolescentes mayores; Acompañamiento Hospitalario y terapéutico a niños, niñas y adolescentes, que surge con el objetivo de ofrecerles a los menores un vínculo adulto, afectivo y contenedor que posibilite la disminución de su situación de vulnerabilidad y el ejercicio de sus derechos. Además, busca definir estrategias para el fortalecimiento de los vínculos familiares. Está destinado a niñas, niños y adolescentes internados en hospitales públicos de la Ciudad, sin grupo familiar de referencia o con dificultades para asumir el rol parental y ofrecen acompañamiento diurno y nocturno hasta el alta médica. La derivación al servicio es realizada por el Consejo de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (Repetto, 2012: 64); Fortalecimiento de Vínculos Familiares y Comunitarios (Blank b, 2013:46) destinado a niñas, niños y adolescentes residentes en la Ciudad, cuyos derechos han sido vulnerados y restituidos por medidas de protección integral/especial, en tratamiento psiquiátrico y/o psicológico. Busca garantizar el ejercicio pleno de los derechos de niñas, niños y adolescentes en situación de vulnerabilidad social y trastornos psicopatológicos graves, para lo que ofrece un servicio de presencia de acompañantes terapéuticos que permanecen con la niña, niño o adolescente en el ámbito donde desarrolla su vida cotidiana, desplegando estrategias acordadas con los profesionales a cargo del tratamiento psiquiátrico y/o psicológico. La derivación al servicio es realizada por el Consejo de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (Repetto, 2012: 64). En el marco de este programa se coordinan las acciones con el Consejo de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, juzgados y servicios sociales de los establecimientos de salud (Blank b, 2013:48).

Las UDIs son jardines maternos comunitarios que no pertenecen al sistema educativo formal. Participan en ellas alrededor de 15 mil niños, niñas y adolescentes, que están a cargo de personas cuidadoras. Estas personas son referentes barriales que han trabajado en los jardines comunitarios desde sus inicios, y por tanto no son docentes formados aunque, según se informa en el programa, se está en proceso de profesionalización.

Dentro de las actividades que se desarrollan en las UDIs se destacan:

1. *Atención alimentaria*: se brinda desayuno, almuerzo y merienda y apoyo educativo y talleres socioeducativos a partir del arte, el deporte y la recreación, entre otros.
2. *Jardines Maternos Comunitarios*: se asiste a niños/as de 0 a 5 años ofreciendo el servicio de desayuno, almuerzo y merienda según el caso. Se realizan tareas de estimulación a través de actividades lúdicas, de recreación, deportivas, culturales y otras, a cargo de “mamá cuidadoras” capacitadas o docentes.
3. *Casa del Niño*: se asiste a niños de 6 a 14 años a contra-turno escolar. Se brinda desayuno, almuerzo y merienda, apoyo educativo y talleres socioeducativos a partir del arte, el deporte y la recreación, entre otros.
4. *Centros de Atención Integral*: ofrecidos a chicos de 0 a 14 años. Se brindan dos prestaciones alimentarias (desayuno-almuerzo o almuerzo-merienda) y se realizan actividades de estimulación diversas de acuerdo al grupo etario de pertenencia.
5. *Centros Juveniles*: destinados a jóvenes de 14 a 18 años. Se ofrece a contra turno escolar brindando una prestación alimentaria de acuerdo al horario. Las actividades apuntan a la capacitación y estimulación para la inserción laboral, educacional y ocupacional, el acceso y uso de nuevas tecnologías, el uso del tiempo libre, la motivación de la lecto-escritura y la participación de espacios de encuentro y organización comunitaria.

6. *Comedores Infantiles*: para niños de 0 a 14 años focalizados en la prestación alimentaria (almuerzo) para quienes no tengan esa posibilidad garantizada desde otros espacios familiares o institucionales.

Además de estos espacios físicos se realiza la entrega de bolsas de alimentos a familias en situación de vulnerabilidad social con niños entre los 0 a 14 años.

Resulta **difícil evaluar la manera en que este programa avanza en la efectivización del derecho a la protección integral, toda vez que la información relativa al programa resulta escasa y difusa**. Asimismo, se hace explícita la diferencia entre la definición y los objetivos del programa por parte de la Provincia y su funcionamiento efectivo a nivel de los Municipios. Por ejemplo, en el Municipio de San Martín, según se informara desde la Subsecretaría de Inclusión e Integración

Social, el programa consiste en una asistencia por medio de becas que cubre sólo el 7% del costo de atención por niño. Esto da cuenta de la insuficiencia de la prestación y de la tensión que existe entre el propósito de la protección integral y lo que se alcanza en la práctica. Al mismo tiempo que muchas de estas acciones quedan como medidas aisladas del conjunto de políticas integrales e interdependientes que reclama el conjunto de derechos humanos del niño y de la niña.

Municipio de Morón

En el municipio de Morón existen *Jardines maternos y de infantes* y *Centros de Educación Integral Municipal* (CEIM).

Los Jardines maternos y de infantes funcionan bajo la responsabilidad de la Dirección de Educación, y cuentan con 30 espacios educativos donde más de 1600 niños y niñas de entre 45 días y 5 años de edad son estimulados y cuidados por sus docentes. Cuatro de los jardines son de jornada completa, cumpliendo turnos de 8 horas. El objetivo de estos jardines es garantizar la educación inicial de todos los niños y niñas del Municipio.

33 La información sobre los programas de la Provincia de Buenos Aires y los municipios de Morón y San Martín fue extraída de los sitios electrónicos de los mismos (Buenos Aires <http://www.gba.gov.ar/>, Morón <http://www.moron.gov.ar/> y San Martín <http://www.sanmartin.gov.ar/>), y de entrevistas realizadas a la Subsecretaría de Inclusión e Integración Social de San Martín, y a los funcionarios de la Secretaría de Desarrollo Social de la Municipalidad de Morón.

Se busca que los jardines maternos se asemejen más a un hogar que a la escuela y así diferenciarlos de los jardines de infantes.³⁴ En estos jardines participan Madres Cuidadoras, referentes barriales que han trabajado en la creación de los espacios y cuentan con experiencia en el cuidado de los niños. Asimismo se realiza una capacitación de docencia en nivel inicial para docentes con experiencia y madres cuidadoras, otorgándoles un post título.

Los Centros de Educación Integral Municipal (CEIM) también funcionan bajo la coordinación de la Dirección de Educación del Municipio. Los CEIM se crearon con el objeto de promover un espacio educativo integral para niños y niñas de entre 6 y 13 años en situación de vulnerabilidad social. En estos centros más de 110 niños y niñas del municipio realizan diferentes actividades deportivas y recreativas (teatro, ajedrez, periodismo, talleres literarios, plástica, expresión corporal, educación física, juego y recreación) y reciben apoyo escolar.

Como ocurre en las otras jurisdicciones, **la información obtenida sobre estos programas es insuficiente para hacer un análisis de resultados o relativo a costos de implementación.** Tampoco se ha podido acceder a evaluaciones en relación con las políticas en curso. Esto llama la atención de manera particular en esta jurisdicción, ya que contrasta con el hecho de ser la que presenta mayor institucionalidad a nivel local en temas de género y que ha avanzado en propuestas concretas en relación con la división sexual de responsabilidades de cuidado, como es el caso de la extensión de las licencias por nacimiento de hijos/as para padres.

En otro sentido, resultan destacables las acciones de capacitación que ofrece a docentes y madres

cuidadoras, fortaleciendo una oferta de calidad, jerarquizando el trabajo de las proveedoras de cuidado y consolidando prácticas de cuidado respetuosas de las formas didácticas y de la pedagogía para los niños y las niñas destinatarios. Si bien no contamos con información sobre la regularidad y alcance de las acciones de capacitación, constituyen una dimensión importante en términos de obligaciones de cuidado.

En síntesis, la jurisdicción de Morón presenta comparativamente **una oferta robusta en términos de cobertura y extensión de jornada**, sin embargo es insuficiente en términos del cumplimiento de las obligaciones de garantizar el derecho al cuidado.

34 La información sobre el programa fué extraída de la página web del municipio de Morón http://www.moron.gov.ar/educacion/jardines_municipales.php última visita 5/11/2013.

Municipio de San Martín

En el municipio de San Martín se busca la protección integral a la niñez por medio de los *jardines municipales comunitarios públicos*, los *centros de desarrollo infantil municipal* y los *centros de atención a la niñez*.

Actualmente existen tres Jardines municipales comunitarios públicos bajo la órbita de la DRIPEGEP (Dirección de Educación Privada).³⁵ Son administrados por la Subsecretaría de Inclusión e Integración Social dependiente de la Secretaría de Desarrollo Social de la Municipalidad, aunque según se informa la pretensión es que pasen a la Dirección de Educación porque no se considera un dispositivo de desarrollo social sino que se apunta a la institucionalidad y al derecho del niño a su educación. Estos jardines tienen por objetivo la creación de espacios de atención y contención integral de niños/as en situación de vulnerabilidad social. Dentro de este programa se les garantiza la alimentación (desayuno, almuerzo y merienda).

Por su parte, los Centros de Atención a la Niñez, conocidos como “centros infantiles”, son espacios creados para la atención y contención integral de niños/as en situación de vulnerabilidad social. En el marco de este programa se desarrollan actividades pedagógicas, preventivas y promocionales, como estimulación temprana; talleres educativos y recreativos (computación, música, ajedrez, manualidades, radio e inglés); apoyo escolar en contra turno al horario de clases; y se brinda desayuno, almuerzo y merienda. También el programa garantiza el traslado en micro a las escuelas, y en el marco del mismo se realizan campañas de vacunación, controles sanitarios y odontológicos; paseos y salidas recreativas.

Actualmente brindan servicios 6 centros, en los cuales se atienden a niños de entre 0 y 12 años. El centro Casa de Elena atiende a niños de hasta 15 años, por lo que desde la Secretaría de Desarrollo Social se planea convertirlo en un centro juvenil para niños de entre 12 y 18 años.

35 Estos jardines comunitarios son controlados por la DRIPEGEP debido a que no entran en la órbita de la educación pública provincial

Entre los centros infantiles y los jardines de infantes municipales, según informó la Subsecretaría de Inclusión e Integración Social, se da atención en la actualidad a 740 niños y niñas.³⁶

Existen también tres Centros de Desarrollo Infantil municipales y en los próximos meses está prevista la inauguración del cuarto centro. Estos se encuentran comprendidos dentro del programa provincial UDIs, que transfiere a los Municipios becas para el cuidado de niños y niñas. Estas becas cubren el 7% del costo del cuidado y la alimentación de los niños en los centros, por lo que la Municipalidad es la responsable de cubrir el otro 93% de los costos. Al momento, en esta localidad, hay 15 UDIs que brindan atención a 715 niños y niñas.

No se trata de centros educativos sino de cuidado, que funcionan en antiguos comedores readecuados para realizar actividades pedagógicas y lúdicas y para permanecer abiertos más tiempo. Los tres centros funcionan de 8 a 14 horas de lunes a viernes y reciben a más de 300 niños de entre 1 y 5 años de edad. Uno de ellos también brinda atención vespertina de 16.30 a 23.00 horas, para los hijos e hijas de recicladores urbanos (cartoneros), recibiendo a niños de entre 1 y 2 años de edad.

En estos centros el criterio de acceso prioriza a madres solas desde adolescentes hasta 25 años, a familias mono-parentales y a los niños que vienen del sistema de protección de derechos (o con necesidad de apoyo institucional por provenir de familias en situación de violencia o para descomprimir una situación familiar riesgosa).

Una característica de estos programas es que la responsabilidad del desarrollo de los niños y niñas queda completamente a cargo de los ejecutores del programa. La permanencia de los niños en los centros desde la hora del desayuno hasta la hora

de ingreso a la escuela (en los niños a partir de los 5 años) y luego desde la salida de la escuela hasta el retiro de las madres y los padres en los centros, propenden la falta de involucramiento de las familias en aspectos tales como la elección de la escuela de

los niños o la ayuda escolar, situación que muchas veces es estimulada por el propio personal a cargo, entre otras razones porque simplifica la tarea. Inclusive, en la práctica, tal como lo comentan en la Subsecretaría de Inclusión e Integración Social, desde los propios centros se inscribe a los niños y niñas en las escuelas del distrito, sin consultar

o intentar un trabajo de acompañamiento de la familia, simplemente los responsables asistenciales les informan de esta situación, promoviendo un círculo de asistencialización difícil de desentrañar y contrario a los postulados del derecho a cuidar y a ser cuidado.

En el municipio de San Martín también se lleva a cabo el Programa de Acogimiento Familiar Temporal en Familia Ajena, que busca garantizar la protección de niños, niñas y adolescentes que se encuentren en situación de vulnerabilidad social o de crisis. Este programa tiene por objetivos brindar una “alternativa legal y saludable” a los niños, niñas y adolescentes que no pueden vivir temporalmente con su propia familia, o sus redes familiares ya construidas, promoviendo la no institucionalización de la infancia a partir de la participación comunitaria; y facilitar y privilegiar la recomposición del vínculo del niño con su familia de origen respetando la filiación, historia e identidad de los niños, niñas y adolescentes.

La población destinataria directa de este programa son los niños, niñas y adolescentes hasta los 18 años, respecto de los cuales el órgano administrativo requirió tomar una medida excepcional y/o una medida de protección por la cual no pueden convivir temporalmente con su familia de origen, hasta resolver los motivos por los cuales se adoptó la medida, o hasta vehicular una solución de fondo; siempre que el órgano administrativo haya evidenciado que no cuenta con otras redes familiares o sociales, con vínculo previo, que permitan garantizar su derecho a la convivencia familiar. También son destinatarios de este programa aquellos niños, niñas y adolescentes que se encuentran viviendo en instituciones, con motivo de haber atravesado situaciones ligadas a la vulneración de sus derechos y requieren garantizar su derecho a la convivencia familiar.

36 Entrevista realizada a responsable de la Subsecretaría de Inclusión e Integración Social, Municipio de San Martín, septiembre 2013.

En materia de **derecho a la protección integral** se observa que en el Municipio de San Martín **las actividades tendientes al cuidado y la protección infantil buscan en efecto garantizar el goce de los derechos básicos de los niños y de las niñas.**

Sin embargo, mientras que en el programa de Acogimiento Familiar Temporal se busca la des-institucionalización y la revinculación del niño con una familia -cumpliendo con lo establecido en la Convención de Derechos del Niño y las normativas nacionales y provinciales-, los jardines municipales y centros infantiles, en muchos de los casos, a partir

de una práctica con resabios de paternalismo, promueven la institucionalización de la niñez, debilitando la responsabilidad y el poder de toma de decisiones de las familias. Esta situación ha sido tomada en consideración por la actual gestión de la Secretaría de Desarrollo Social, que se encuentra formulando acciones que busquen garantizar la participación y fortalecimiento del vínculo familiar, promoviendo el efectivo ejercicio de derechos y estimulando una interrelación entre las familias y las instituciones educativas y de cuidado respetuosas del derecho del niño a ser cuidado bajo estándares de calidad, adaptabilidad y adecuabilidad.³⁷

Provincia de Chaco³⁸

En Chaco se busca atender el desarrollo integral de la niñez por medio de los programas Centros de Actividades Infantiles (CAI) y el programa Primeros Años. Ambos son programas nacionales coordinados por el Ministerio de Educación de la Nación, gestionados a nivel provincial por la Dirección general de políticas socio-educativas (Dirección de Promoción Ciudadana)³⁹. Adicionalmente la provincia cuenta con los Centros Integrales de Fortalecimiento Familiar (CIFF).

37 En el campo de los derechos humanos se ha establecido un sistema de clasificación de obligaciones e indicadores conocido como el “sistema de las cuatro A”. Este sistema permite estructurar los componentes individuales de cada derecho con sus respectivas obligaciones gubernamentales: asequibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y adaptabilidad. Así en términos del derecho a la educación se ha establecido la obligación de “asequibilidad” o “disponibilidad” que implica el deber de satisfacer el derecho a la educación ya sea a través de escolaridad pública de gestión estatal o de gestión privada, pero siempre que el Estado asuma la doble obligación de establecer o financiar instituciones educativas y de abstenerse (obligación negativa) de impedir que los particulares funden instituciones educativas privadas, en segundo lugar la obligación de “accesibilidad” compromete al Estado a garantizar el acceso a las escuelas públicas disponibles sin discriminación alguna; la obligación de “aceptabilidad” conforme a la cual es el Estado el que debe asegurar la adecuada calidad de la educación y por último la obligación de “adaptabilidad” que obliga a los estados a brindar en sus centros educativos la educación que mejor se adapte a las necesidades de niños, niñas y adolescentes (Tomasevski, 2001).

38 La información sobre los programas de Chaco fue extraída de la página web oficial de la provincia (<http://portal1.chaco.gov.ar/>) y del municipio de Resistencia (<http://www.mr.gov.ar/v2/sitio/html/index.php>). También se realizaron entrevistas a diferentes funcionarios a nivel municipal y provincial: de la Subsecretaría de Género y Familia, de la Subdirección de Niñez, Adolescencia y Familia, de la Dirección de la Mujer, de la Dirección de Políticas Socioeducativas, y de la Agencia de Empleo.

39 El programa Primeros Años fue descripto oportunamente en la sección sobre los programas de jurisdicción nacional.

CENTROS DE ACTIVIDADES INFANTILES (CAI)

El objetivo de los CAI es ampliar el universo cultural de los niños y las niñas ofreciéndoles diferentes posibilidades para participar en actividades relacionadas con el arte, el juego, el deporte, las ciencias, las nuevas tecnologías u otras actividades relevantes en su entorno socio-comunitario que contribuyan a la inclusión social y cultural. A través de estos centros se busca fortalecer las trayectorias escolares brindando a los niños apoyo pedagógico en espacios y tiempos alternativos y complementarios a los de la escuela en los que puedan aprender, a través de estrategias de enseñanza flexibles, los conocimientos, las habilidades y las competencias que les permitan mejorar su desempeño escolar.

En la actualidad existen 39 centros y sus beneficiarios son los niños y niñas que reingresan o ingresan por primera vez al sistema educativo a partir de la implementación de la Asignación Universal por Hijo para Protección Social y por extensión los centros de actividades culturales y sociales, las familias y los vecinos de la comunidad.

El CAI fue pensado como un lugar para la infancia con posibilidades para el enriquecimiento de la experiencia cultural. En estos espacios se elaboran e implementan proyectos socioeducativos que permiten a los niños y niñas contar con el apoyo que les brindan los maestros comunitarios en sus trayectorias escolares, además de participar en actividades culturales, artísticas, científicas, tecnológicas, deportivas, recreativas u otras que se consideren relevantes en la comunidad y signifiquen una forma de participación social e integración ciudadana.

La figura del maestro comunitario en los CAI relaciona a la escuela con la comunidad y la familia: por un lado, atiende a todos los niños y niñas que necesitan ayuda para resolver las tareas escolares; por otro, dialoga con los docentes de las escuelas y con las familias. De esta manera, los CAI pretenden ser un modo de fortalecer el vínculo escuela-comunidad.

Como el CAI es un proyecto pedagógico, se apoya en tres pilares:

1. *Trayectorias escolares*: apoyo pedagógico en espacios y tiempos alternativos y complementarios a los de la escuela. A través de estrategias de enseñanza flexibles los niños y niñas fortalecen su conocimiento, habilidades y competencias que les permitan mejorar su desempeño escolar. En esta tarea cumple un rol importante el maestro o maestra comunitaria.
2. *Trayectorias educativas*: creación de espacios para que todos los niños y niñas tengan acceso y participen en actividades vinculadas con la cultura, las artes, los juegos y los deportes, las ciencias, las nuevas tecnologías, la comunicación u otros que sean considerados por las comunidades educativas como valiosas experiencias de aprendizaje sociocultural.
3. *Actividades socioculturales y comunitarias*: realización de actividades que contribuyan a fortalecer y estrechar lazos entre la escuela, las familias y la comunidad. Para ello, se espera la organización de propuestas de extensión comunitaria y la articulación con organizaciones de la sociedad civil que contribuyan a la inclusión educativa.

CENTROS INTEGRALES DE FORTALECIMIENTO FAMILIAR (CIFF)⁴⁰

Este programa se lleva adelante desde la Subsecretaría de Niñez, Adolescencia y Familia del Ministerio de Desarrollo Social y su objetivo principal es fortalecer los vínculos de los niños y niñas con sus familias y a la vez con la comunidad. Los destinatarios del programa son todos los niños y niñas menores de 13 años de familias trabajadoras de bajos recursos.

Los CIFF son espacios de contención en los que se promueve el desarrollo integral de niños y niñas de bajos recursos y sus familias. Actualmente existen 46 CIFF (43 provinciales y 3 de carácter municipal) con turnos mañana y tarde, y uno de ellos se habilitó en turno noche. Las actividades que se realizan en estos centros son de contención con alimentos, educación y múltiples cuidados (diversas actividades deportivas, culturales y recreativas, de apoyo escolar y terminalidad educativa).

40 La información de este programa fue otorgada desde la Subsecretaría de Niñez, Adolescencia y Familia de la Provincia del Chaco.

La información sobre estos programas es escasa, por lo que sólo se puede identificar que la existencia de estos programas busca –al menos discursivamente– la protección infantil, particularmente en lo relacionado al **fortalecimiento de vínculos familiares y comunitarios, al derecho a la educación y a la alimentación**. La Ley provincial de Protección Integral del Niño y de la Niña fue sancionada en enero 2013, por lo que la adecuación al abordaje integral de la protección demandará tiempo. El trabajo que se realiza en esta materia demuestra

un reconocimiento a los derechos y garantías antes mencionados. Sin embargo, la **insuficiencia de información (en materia presupuestaria, de recursos humanos y materiales, cantidad de niños y niñas que asisten) no permite evaluar el nivel de cumplimiento con las obligaciones en torno al derecho al cuidado**. Por otra parte, la tasa de dependencia de los niños y niñas es una de las más altas de las jurisdicciones, dato que no guarda relación con la oferta de infraestructura señalada.

PRIMEROS AÑOS: LA EXPERIENCIA LOCAL⁴¹

En la provincia del Chaco se ha realizado una evaluación de Buenas Prácticas del programa Primeros Años⁴² en las localidades de Pampa del Infierno, Concepción del Bermejo, Los Frentones y Taco Pozo en el departamento de Almirante Brown.⁴³

Desde 2009 (año en que comienza a implementarse el Programa Primeros Años en esas localidades) se conformó un espacio de articulación en el que participan familias de las comunidades, Primeros Años (Facilitadoras/es, Equipo Técnico Provincial) y el Equipo Técnico del Programa Pro Huerta¹² –Delegación Pampa del Infierno. Esta experiencia surgió como resultado del trabajo conjunto realizado por quienes participan en la Mesa de Gestión local, en la que convergen distintos actores (personas e instituciones) de la comunidad, el Municipio, integrantes de Primeros Años y del Programa Pro Huerta; a fin de poner en marcha una estrategia que contemplara la autoproducción de alimentos.

41 Información extraída del informe: “Buenas prácticas. Tres experiencias destacadas: Chubut, Chaco y San Luis” elaborado por el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales.

42 También se realizó la evaluación para los programas Articulación Familias y Pro-Huerta.

43 Este departamento cuenta con alrededor de 30.000 habitantes, de los cuales aproximadamente el 14% tiene entre 0 y 4 años de edad.

Comprometida la Mesa de Gestión Local con las agendas globales relativas a la Seguridad Alimentaria, se tomó como iniciativa la capacitación continua, a través de la realización de talleres coordinados conjuntamente con el Programa Pro Huerta. Esta actividad se dirige principalmente a las familias de la zona, punto de partida para la creación de huertas familiares y comunitarias. Los y las Facilitadores/as del programa Primeros Años, llevaron adelante una campaña de sensibilización sobre el tema, dando impulso y difusión a los talleres que luego organizaron junto al equipo de Pro Huerta.

Se realizaron talleres y capacitaciones en huerta sobre cuidado, sostenibilidad y autoproducción de alimentos y se pusieron en marcha las primeras huertas familiares y comunitarias. Esta iniciativa generó la necesidad de capacitar a las familias sobre la conservación y uso de los alimentos producidos por ellos, y de este modo se conformaron espacios de capacitación permanente. También se trabajó en la comercialización de los excedentes de los productos de las huertas.

Hasta la fecha se han conformado un total de 1.250 huertas, distribuidas en las localidades, abasteciendo a 5.000 personas aproximadamente, de las cuales el 60% son niños y niñas. Además, en Pampa del Infierno se lleva a cabo una feria franca sábado por medio y se prevé comenzar a la brevedad otras en localidades vecinas.

Desde una **perspectiva de derechos, esta interrelación entre derecho al cuidado y a la alimentación adecuada es fundamental**, en tanto las estrategias alimentarias y la provisión de seguridad alimentaria cobran un eje central en la provisión de cuidado. Si bien se ha avanzado a partir de esta experiencia promoviendo sinergias positivas con programas de larga data como el Pro Huerta, no se visualiza la promoción de políticas activas vinculadas con la inserción económica y productiva de las mujeres, en especial las madres, sin descuidar la articulación del ámbito de la

economía del cuidado con el fortalecimiento de las políticas sociales de cuño universal. En otros términos, no se observa una incorporación activa del principio de equidad de género que opere sobre la división de responsabilidades de cuidado y alimentarias, ya que en general solo se enuncian o se presentan como metas desvinculadas de las medidas concretas que se toman, todo lo cual está lejos del cumplimiento de las obligaciones estatales. Esta realidad atraviesa a todas las jurisdicciones bajo análisis.

Provincia de Jujuy⁴⁴

El gobierno de la provincia de Jujuy, por medio de la Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia del Ministerio de Desarrollo Social, coordina los centros de atención integral a la niñez, adolescencia y familia (CAINAF) y los Centros de Desarrollo Infantil (CDI).

CENTROS DE ATENCION INTEGRAL DE NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y FAMILIA (CAINAF)

Los CAINAF brindan actividades de contención para todo el grupo familiar y la comunidad en general, fortaleciendo la actividad deportiva y buscando potenciar las capacidades de los jóvenes de las 24 jurisdicciones de Jujuy. Existen 25 CAINAF, donde se dictan capacitaciones y talleres para las familias, y se trabaja en base a las demandas socio-comunitarias.

CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL (CDI)

A través de los CDI se busca fortalecer las políticas públicas orientadas a la primera infancia y generar espacios de trabajo conjunto entre organizaciones comunitarias, actores locales, provinciales y nacionales.

Los CDI tienen como beneficiarios a niños y niñas de 45 días a 4 años. En la provincia existen 7 centros, cada uno de los cuales atiende entre 15 y 20 niños. Según informa la provincia, el enfoque de los CDI dista del enfoque de las guarderías tradicionales y es obligatoria la presencia de un docente calificado, por ello en los CDI se trabaja con docentes, auxiliares y preceptores. Los mismos funcionan en jornada simple, y se brindan dos comidas a sus destinatarios (desayuno y almuerzo o almuerzo y merienda).

En los CDI se trabaja en la capacitación de los docentes, sobre diversos temas, entre ellos violencia y derechos sexuales y reproductivos. En dos de los 7 CDIs se brinda apoyo escolar, y en todos ellos se trabaja en conjunto con la Dirección de Salud, sobre todo en materia de control de peso y talla.

44 La información sobre los programas de Jujuy fue extraída de la página web de la Provincia (<http://www.jujuy.gov.ar/>) y de la del Municipio de San Salvador de Jujuy (<http://www.sansalvadordejujuy.gov.ar/>). Asimismo aportaron información las funcionarias de la Dirección de Paridad de Género de Jujuy y de la Dirección General de Desarrollo Integral de la Familia.

La descripción de estos programas da indicios de que en su elaboración e implementación se han tenido en cuenta todos los aspectos y pautas establecidas por la Ley 26.061 y por consiguiente por la CDN. Sin embargo, el nudo crítico se presenta en las brechas existentes entre los objetivos y la efectiva implementación de los programas, los que lejos de ser políticas integrales se reducen a un conjunto de programas y prestaciones, con algún tipo de vinculación, pero no logran alcanzar un diseño de integralidad tanto en las prestaciones como en la oferta. Si bien la producción y disponibilidad de información constituyen uno de los principales estándares de derechos que no se cumplen, también se advierte que **las concepciones en torno al cuidado y al lugar de la mujer son controvertidas y en muchos casos inexistentes**. Ciertamente, habrá que esperar un lapso de tiempo considerable para poder indagar qué cambios ocasionó en la organización familiar del cuidado en la primera infancia luego de la implementación de estas estrategias que, a la fecha y dado el déficit de información existente, no se pueden realizar para ninguna de las jurisdicciones seleccionadas.

En síntesis, el repaso de los programas que tienen como objetivo atender la protección integral de los niños, niñas y adolescentes, a nivel nacional y en las distintas jurisdicciones estudiadas da cuenta de la incorporación de la impronta de la CDN y de la Ley 26.061 sobre protección integral de niñas, niños y adolescentes. La garantía de la protección de los

derechos a la educación, la estimulación temprana, el esparcimiento y la alimentación están presentes formalmente en los programas analizados. Sin embargo, no se advierte una interdependencia de estas acciones entre sí, como tampoco avances firmes para ampliar las prestaciones en torno al contenido mínimo, en los casos que se encuentra garantizado, y que busquen alcanzar la universalidad en un marco participativo de los propios involucrados.

Como se observa a lo largo de la presentación de los programas, y se puede apreciar en la síntesis por jurisdicción del Anexo 2, existe un conjunto numeroso de programas, muchos de los cuales parecen prestar los mismos servicios y atender a las mismas poblaciones. La superposición tanto de objetivos como de instrumentos y de destinatarios y destinatarias llama a la reflexión sobre la **necesidad de avanzar hacia un diseño más integrado de políticas, en cada jurisdicción y entre jurisdicciones, lo que permitiría una utilización más eficiente de los recursos disponibles**, así como una mayor homogeneización de los servicios prestados, a su vez que una mejor adaptación a las situaciones y necesidades diversas. Y recién allí se irá en la dirección de satisfacer el derecho a cuidar y a ser cuidado.

No se ha podido realizar un análisis en relación a los indicadores de resultados⁴⁵ debido a la insuficiente información sobre destinatarios,

45 Los indicadores de resultado, reflejan los logros, individuales y colectivos, que indican el estado de realización de un derecho humano en un determinado contexto. Buscan medir el impacto real de las estrategias, programas, intervenciones del Estado. En cierta manera constituyen un indicio de cómo impactan esas acciones públicas sobre aquellos aspectos que definen el grado de efectividad de un derecho social, proveyendo una medida cuantitativamente comprobable y comparable de la performance del Estado en materia de realización progresiva de los derechos. La mejora en los indicadores de resultado puede ser un indicio de la adecuación de las medidas adoptadas y de mejoras progresivas hacia la plena efectividad de los derechos (OEA-GT, 2011).

criterios de acceso, demanda, cobertura. Es decir, **el estándar en términos de producción y acceso a la información se encuentra vulnerado** por la falta de coordinación de un sistema de producción de información pública que garantice a su vez el acceso y la calidad de la misma.

Respecto al contexto financiero y compromiso presupuestario, la información recabada resulta insuficiente para poder realizar un análisis comprehensivo y sistemático sobre este aspecto. En los casos de las provincias de Jujuy y Chaco no se pudo acceder a información presupuestaria, en los casos de la Provincia de Buenos Aires y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires la información presupuestaria presentaba un desafío de agregación que no permitió avanzar en un análisis a nivel de los programas y de sus componentes. Esto da cuenta de la inacción estatal en materia de producción y accesibilidad de información desagregada. De esta manera, no se ha podido evaluar ni la adecuación de los recursos a la efectivización de los derechos, ni la progresividad en los mismos.

b. Derecho a la salud

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) el derecho a la salud implica que los gobiernos deben crear las condiciones que permitan a todas las personas vivir lo más saludablemente posible. Esas condiciones incluyen la disponibilidad de servicios de salud, condiciones de trabajo saludables y seguras, vivienda adecuada

La posibilidad de garantizar la igualdad de oportunidades y la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales necesariamente demanda una ampliación de la infraestructura de cuidado integral (guarderías, centros de desarrollo infantil, licencias amplias para padres y madres, asignaciones familiares, acciones de conciliación entre trabajo remunerado y responsabilidades familiares, seguridad alimentaria, sistema educativo y de salud de amplia cobertura y alta calidad) como también la necesaria incorporación de la contribución del trabajo reproductivo y de cuidado como un aspecto central al diseño de toda política pública, y que impacte en la transformación de la estructura estatal. En concordancia, no se puede seguir diseñando o simplemente administrando una mínima o mediana- infraestructura de cuidado, sin cuestionar y transformar la estructura del Estado actual, sea la jurisdicción que se trate. En la medida que el trabajo de cuidado siga connotado como “femenino”, “familiar” o “comunitario” (Pautassi y Zibecchi, 2009) poco se avanzará en resolver la inequidad actual y en garantizarlo como derecho.

y alimentos nutritivos. Numerosos Pactos y Convenios internacionales, entre ellos el PIDESC, el Protocolo de San Salvador, la CDN y la CEDAW consagran el derecho a la salud.

Estos instrumentos plantean el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de

salud física, mental y emocional, para lo cual los Estados deben adoptar una serie de medidas en pos de lograr:⁴⁶ la reducción de la mortalidad y de la mortalidad infantil, y el sano desarrollo de los niños; el mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente; la prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas; la creación de condiciones que aseguren a todas las personas asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad; la atención primaria de la salud, entendiendo como tal la asistencia sanitaria esencial puesta al alcance de todos los individuos y familiares de la comunidad; la extensión de los beneficios de los servicios de salud a todos los individuos sujetos a la jurisdicción del Estado; la total inmunización contra las principales enfermedades infecciosas; la educación de la población sobre la prevención y tratamiento de los problemas de salud; la satisfacción de las necesidades de salud de los grupos de más alto riesgo y que por sus condiciones de pobreza sean más vulnerables; el combate de las enfermedades y la malnutrición en el marco de la atención primaria de la salud mediante, entre otras cosas, la aplicación de la tecnología disponible y el suministro de alimentos nutritivos adecuados y agua potable salubre, teniendo en cuenta los peligros y riesgos de contaminación del medio ambiente; la atención sanitaria prenatal y postnatal apropiada a las madres; la educación de las madres, padres, niños y niñas para que conozcan los principios básicos de la salud y la nutrición, las ventajas de

la lactancia materna, la higiene y el saneamiento ambiental y las medidas de prevención de accidentes, y que tengan acceso a la educación pertinente y reciban apoyo en la aplicación de esos conocimientos; el desarrollo de la atención sanitaria preventiva, la orientación a los padres y madres y la educación y servicios en materia de planificación de la familia; y la adopción de todas las medidas eficaces y apropiadas posibles para abolir las prácticas tradicionales que sean perjudiciales para la salud de los niños.

En el caso argentino, las responsabilidades en torno al derecho a la salud se refuerzan en tanto las provincias han garantizado el derecho a la salud de la población. Así, la Constitución del Chaco señala que:

La Provincia tiene a su cargo la promoción, protección y reparación de la salud de sus habitantes, con el fin de asegurarles un estado de completo bienestar físico, mental y social. Al efecto dictará la legislación que establezca los derechos y deberes de la comunidad y de los individuos y creará la organización técnica adecuada (artículo 36 de la Constitución de Chaco)

agregando su obligatoriedad para el caso de los niños, niñas y adolescentes (artículo 35 inc. 2). De manera similar, el artículo 21 de la Constitución de Jujuy reconoce de manera amplia el derecho a la salud. Por su parte, la Constitución de la provincia de Buenos Aires reconoce los siguientes derechos sociales:

A la Salud. La Provincia garantiza a todos sus habitantes el acceso a la salud en los aspectos preventivos, asistenciales y terapéuticos; sostiene el hospital público y gratuito en general, con funciones de asistencia sanitaria, investigación y formación; promueve la educación para la salud; la rehabilitación y la reinserción de las personas tóxicodependientes. El medicamento por su condición de bien social integra el derecho a la salud; la Provincia a los fines de su seguridad, eficacia y disponibilidad asegura, en el ámbito de sus atribuciones, la participación de profesionales competentes en su proceso de producción y comercialización (artículo 36 inciso 8 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires)

La Constitución de la CABA establece en su artículo 20 las garantías amplias en torno al derecho a la salud y en el siguiente artículo establece que es competencia de la legislatura sancionar una ley básica de salud.

Para analizar el alcance de la cobertura del derecho

a la salud, en el marco del presente informe se ha relevado el alcance y características del Plan Nacer del Ministerio de Salud de la Nación. Se trata de un programa específico destinado a niños, niñas y adolescentes y mujeres gestantes, que se ha institucionalizado como la principal fuente de provisión de prestaciones en salud a nivel provincial.

PLAN NACER / SUMAR

El Plan Nacer es un programa federal del Ministerio de Salud de la Nación que invierte recursos para mejorar la cobertura de salud y la calidad de atención de las mujeres embarazadas, puérperas (hasta los 45 días posteriores a la fecha de parto) y de los niños y niñas menores de 6 años que no tienen obra social. Se inició en el año 2005 en las provincias del Noreste (NEA: Chaco, Formosa, Misiones y Corrientes) y Noroeste (NOA: Salta, Jujuy, Catamarca, Tucumán y Santiago del Estero) debido a la presencia de tasas de mortalidad materna e infantil más elevadas que en otras regiones, pero luego de recibir una nueva línea de financiamiento del Banco Mundial, desde 2007 se encuentra vigente en todo el país (Arcidiácono, Gamallo y Straschnoy, 2013).

En el año 2012, el programa se amplió, pasando a denominarse SUMAR, incorporando a los niños, niñas y adolescentes de 6 a 19 años y a las mujeres hasta los 64 años.

⁴⁶ La enumeración que sigue sobre las medidas que deben tomar los Estados son una compilación de las medidas establecidas en el PIDESC art 12 incisos a, b, c y d; Protocolo de San Salvador art. 10, inciso 2 a, b, c, d y f; y la CDN art.24

Los objetivos del plan son:

1. Mejorar la cobertura de salud y la calidad de la atención de la población sin obra social, contribuyendo así en la reducción de la mortalidad materna e infantil.
2. Crear y desarrollar Seguros Públicos de Salud Provinciales para la población materno-infantil sin obra social.
3. Aumentar la inversión en salud bajo un modelo de asignación de recursos basada en los resultados alcanzados.
4. Promover un cambio cultural en la visión y gestión de la salud que priorice la estrategia de la Atención Primaria de la Salud (APS), un desempeño eficaz del sistema y la utilización efectiva de los servicios de salud por parte de la población.
5. Generar un nuevo esquema de relación entre la Nación, las Provincias, los Municipios y los Establecimientos de Salud.

El Plan Nacer tiene un esquema de financiamiento basado en resultados, a través del cual la Nación transfiere recursos a las provincias por la inscripción de destinatarios y el cumplimiento de resultados sanitarios. El Ministerio de Salud de la Nación realiza transferencias financieras a las provincias participantes en forma de cápitas (cantidad de receptores inscriptos que reúnan los criterios de elegibilidad) cubriendo una parte del costo del paquete de prestaciones y prácticas básicas. Las transferencias correspondientes al pago de cápitas se efectúan de dos maneras: el 60% se desembolsa mensualmente luego del envío por parte de la provincia del registro de beneficiarios y de su certificación por parte de la unidad ejecutora central; y el 40% restante se desembolsa cuatrimestralmente luego de verificar y certificar que la provincia alcanzó las metas de producción para las intervenciones trazadoras. Esto implica el envío de mayores recursos financieros a las provincias que logren alcanzar mejores resultados (Modalidad de Financiamiento Basado en Resultados) (Potenza DalMasetto, 2012).

Las diez intervenciones trazadoras son: la captación temprana de la mujer embarazada; la efectividad de atención del parto y atención neonatal; la efectividad de cuidado prenatal y prevención de prematurez; la efectividad de

atención prenatal y del parto; la auditoría de muertes infantiles y maternas; la cobertura de inmunizaciones; el cuidado sexual y reproductivo; el seguimiento de niño sano hasta 1 año; el seguimiento de niño sano de 1 a 6 años; y la inclusión de comunidades indígenas.

Cada una de las mencionadas intervenciones presenta una meta cuatrimestral preestablecida y acordada con la provincia en el compromiso anual de gestión (Gamallo, 2010). Los prestadores públicos pueden utilizar hasta el 50% de lo cobrado para estímulos al personal mientras que el resto lo pueden gastar en insumos, equipamiento e inversiones a criterio del prestador (Porto, Valle y Perazzo, 2006). Es decir que el efector participa directamente en la decisión sobre el uso final de los fondos, lo cual se espera que constituya un estímulo para el equipo de salud actuante (PNUD, 2012).

La asignación de roles dentro del Plan Nacer es un aspecto central y mantiene una lógica enmarcada dentro de los límites de la estructura federal del país. En este sentido los roles y responsabilidades quedan delimitadas de la siguiente manera:

- La Nación preserva para sí un rol normativo, de financiamiento y de supervisión.
- Las Provincias tienen un rol ejecutivo llevando adelante los Seguros Provinciales de Salud.
- Los establecimientos de la red pública -centros integradores comunitarios (CIC), unidades sanitarias, dispensarios, salitas, centros de atención primaria de la salud (CAPS), maternidades u hospitales- actúan realizando las prestaciones, cobrando por ellas y utilizando los recursos para mejorar los servicios de salud brindados a la comunidad.

Entre las prestaciones de salud para niños y niñas menores de 6 años se encuentran:

- Atención del recién nacido.
- Examen para detectar hipoacusia, prueba a los recién nacidos para medir su capacidad auditiva.
- Controles clínicos: a la semana del nacimiento; controles mensuales entre el mes 1 y el mes 6; controles bimestrales entre el mes 6 y el mes 12; controles

trimestrales entre los 12 y los 18 meses; controles semestrales entre los 18 meses y los 3 años de vida; controles anuales entre los 3 y los 6 años.

- Vacunación según el calendario nacional.
- Examen odontológico a partir de los 6 meses un control anual (incluye arreglo de caries).
- Control oftalmológico una consulta a los 5 años.
- Consejos para los padres: lactancia materna, pautas de alimentación y crianza; prevención de accidentes, intoxicaciones y muerte súbita; promoción de la salud, cuidado buco dental y cuándo ir urgente al médico.
- Prestaciones de alta complejidad.
- Detección, cirugía y tratamiento de enfermedades del corazón para que los niños/as del país accedan a la cirugía cardíaca en el plazo adecuado.
- Cuidados intensivos para los recién nacidos y niños y niñas en situación de riesgo.

En términos de cobertura, de acuerdo con los datos suministrados por el Ministerio de Salud de la Nación, el Plan Nacer/Sumar cubre a 7.214.165 niños y niñas de hasta 9 años y mujeres embarazadas. Además, se encuentran bajo el programa 7.179 establecimientos de salud, efectivizando un total de 44.939.780 prácticas financiadas entre 2005 y marzo de 2013 (Ministerio de Salud, 2013). De acuerdo con los informes de Gestión del propio Plan, entre el año 2005 y julio de 2013 se transfirieron a las provincias \$ 1.599.727.613 y los montos cofinanciados por las provincias ascienden a \$ 245.148.352 (Ministerio de Salud, 2013: 3).

En términos de cobertura a nivel regional, en julio de 2013 el Plan Sumar cubría en la región del Centro,⁴⁷ prestaciones a 1.031.304 niños y niñas de

0 a 5 años y embarazadas; 521.366 niños y niñas de 6 a 9 años y a 1.162.896 adolescentes (10 a 19 años). Las mujeres cubiertas entre 20 y 64 años de edad, ascienden a 1.511.310 con un porcentaje total de cobertura del programa en esta región del 72,29% que incluye 3.286 establecimientos bajo programa (Plan Sumar, Ministerio de Salud, 2013).

En el caso del NOA cubre prestaciones a 310.220 niños y niñas de 0 a 5 años y embarazadas; 169.447 niños/as de 6 a 9 años y a 289.732 adolescentes (10 a 19 años). Las mujeres cubiertas entre 20 y 64 años de edad, ascienden a 423.373 con un porcentaje total de cobertura del programa en esta región del 75,96% que incluye 1.465 establecimientos bajo el programa (Plan Sumar, julio 2013.)⁴⁸

La provincia de Jujuy adhirió al programa Sumar el 1 de octubre de 2013. Desde el Ministerio de Salud de la provincia se destaca que gracias a la ampliación del Plan Nacer a partir de la creación del Plan Sumar, casi el 100% de la población tendrá cobertura de salud. Según la coordinación ejecutiva del Plan Nacer en Jujuy, el Plan ha cubierto en los últimos meses aproximadamente 45 mil beneficiarios entre niños menores de 6 años, embarazadas y puérperas, sin cobertura social. La ampliación con el plan Sumar tendrá una población cercana a los 185.000 destinatarios entre los distintos rangos etarios que la conforman.⁴⁹

En el NEA el programa cubre prestaciones a 273.447 niños y niñas de 0 a 5 años y embarazadas; a 182.567 niños y niñas de 6 a 9 años y a 373.702 adolescentes (10 a 19 años). Las mujeres cubiertas entre 20 y 64 años de edad, ascienden a 294.463 con un porcentaje total de cobertura del programa en esta región del 77,02% que incluye 988 establecimientos (Plan Sumar, julio 2013).

En el caso específico de la Provincia del Chaco, el programa atiende a 350.000 destinatarios y pretende ampliar próximamente la cobertura a 600 mil al incluir a varones de entre 20 y 60. Para el funcionamiento del programa, la Nación aportó \$105 millones entre servicios y equipamientos, mientras que el Estado Provincial aportó \$ 20 millones de contraparte. Estos recursos son destinados a garantizar incentivos al personal,

adquirir nuevos equipos, vehículos y sistemas informáticos para optimizar el sistema de salud.⁴⁹

Para realizar un análisis desde un enfoque de derechos es importante tener en cuenta las precisiones efectuadas por el Comité del PIDESC en su Observación General N° 14:

El derecho a la salud en todas sus formas y a todos los niveles abarca los siguientes elementos esenciales e interrelacionados:

a) Disponibilidad: cada Estado Parte deberá contar con un número suficiente de establecimientos, bienes y servicios públicos de salud y centros de atención de la salud ...;

b) Accesibilidad: los establecimientos, bienes y servicios de salud deben ser accesibles a todos, sin discriminación alguna, dentro de la jurisdicción del Estado Parte. La accesibilidad presenta cuatro dimensiones superpuestas: (i) No discriminación: los establecimientos, bienes y servicios de salud deben ser accesibles, de hecho y de derecho, a los sectores más vulnerables y marginados de la población, sin discriminación alguna ...; (ii) Accesibilidad física: los establecimientos, bienes y servicios de salud deberán estar al alcance geográfico de todos los sectores de la población, en especial los grupos vulnerables o marginados, como las minorías étnicas y poblaciones indígenas, las mujeres, los niños, los adolescentes, las personas mayores, las personas

47 La región Centro está comprendida por las provincias de Entre Ríos, Córdoba y Santa Fe.

48 Información disponible en: <http://www.msal.gov.ar/sumar/images/stories/pdf/diptico-informacion-institucional.pdf>

49 Información extraída del periodo El Tribuno del día 28/10/2013. <http://www.tribuno.info/192204-Una-ampliacion-del-plan-Nacer-a-traves-de-Sumar.note.aspx>

50 Información extraída de la página del Ministerio de Salud Pública del Chaco: <http://portal1.chaco.gov.ar/ministerio-de-salud-publica/noticia/26448/el-programa-sumar-llega-a-unos-350-mil-chaquenos-y-pretende-ampliar-la-cobertura-a-600-mil-beneficia>

con discapacidades y las personas con VIH/SIDA ...; (iii) *Accesibilidad económica (asequibilidad):* los establecimientos, bienes y servicios de salud deberán estar al alcance de todos. Los pagos por servicios de atención de la salud y servicios relacionados con los factores determinantes básicos de la salud deberán basarse en el principio de la equidad, a fin de asegurar que esos servicios, sean públicos o privados, estén al alcance de todos, incluidos los grupos socialmente desfavorecidos. La equidad exige que sobre los hogares más pobres no recaiga una carga desproporcionada, en lo que se refiere a los gastos de salud, en comparación con los hogares más ricos; (iv) *Acceso a la información:* ese acceso comprende el derecho de solicitar, recibir y difundir información e ideas acerca de las cuestiones relacionadas con la salud ...; (v) *Aceptabilidad:* Todos los establecimientos, bienes y servicios de salud deberán ser respetuosos de la ética médica y culturalmente apropiados, es decir respetuosos de la cultura de las personas, las minorías, los pueblos y las comunidades, a la par que sensibles a los requisitos del género y el ciclo de vida ...; y (vi) *Calidad:* además de aceptables desde el punto de vista cultural, los establecimientos, bienes y servicios de salud deberán ser también apropiados desde el punto de vista científico y médico y ser de buena calidad. Ello requiere, entre otras cosas, personal médico capacitado, medicamentos y equipo hospitalario científicamente aprobados y en buen estado, agua limpia potable y condiciones sanitarias adecuadas.

El Plan Nacer-Sumar implica un avance importante en la extensión de beneficios de un aseguramiento en salud, tradicionalmente sólo disponible para asalariados formales y su grupo familiar, al establecer seguros provinciales de salud para el resto de la

población bajo un esquema no contributivo de protección, el que focaliza en mujeres y niños y niñas. A su vez, el **programa ha cobrado una institucionalidad relevante** y ha contribuido con una lógica de prestaciones fundamentadas en “un subsidio a la oferta sensible al comportamiento de la demanda” que se articula con la Asignación Universal por Hijo (AUH) y la Asignación Universal por Embarazo (AUE) en una estrategia de prestaciones complementarias (Arcidiácono et al, 2013: 1409). Sin embargo, se está lejos de consolidar sistemas prestacionales integrados y universales. Por otra parte, **el programa fortalece el binomio madre-niño sin promover ningún tipo de dinámica que trascienda las prácticas habituales de cuidado de las mujeres sobre sus hijos e hijas**, lo cual se refuerza a la luz de las normativa de la AUH y AUE, tal como se expondrá más adelante, en la sección dedicada al derecho a la seguridad social.

Finalmente, en la ampliación del programa del Nacer al Sumar, se incorporan como sujetos titulares demandantes de cuidado a las mujeres de más de 64 años, pero sin ninguna interrelación, al menos a la fecha, con otras áreas de políticas públicas que permitan la revisión de relaciones sociales de género para este segmento poblacional. La información disponible sobre este grupo poblacional es aún más escasa, debido al corto plazo de vigencia de esta extensión del plan. Sin embargo no se vislumbra a partir de su diseño la identificación de futuras articulaciones en dicha dirección.

c. Derecho a la educación

Según la UNESCO, la educación es un derecho humano fundamental, esencial para poder ejercitar todos los demás derechos. La educación promueve la libertad y la autonomía personal y genera importantes beneficios para el desarrollo: es un derecho de cada persona disfrutar el acceso a la educación de calidad, sin discriminación ni exclusión. La educación es un instrumento poderoso que brinda mayores herramientas a los niños, niñas y a las personas adultas que se encuentran social y económicamente marginados para salir de la pobreza por su propio esfuerzo y participar plenamente en la vida de la comunidad.

Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la educación elemental y fundamental. La educación elemental será obligatoria. La educación técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a la educación superior será igual para todos, en función de los méritos respectivos... (DUDH, art. 26, párrafo 1)

Además, el artículo siguiente de la Declaración afirma que “*Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad...*” (DUDH, art. 27, párrafo 1). Se establece así enfáticamente el principio de igualdad y no discriminación en el ejercicio de los derechos humanos al señalar que “*Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición...*”

Corresponde a los gobiernos el cumplimiento de las obligaciones, tanto de índole jurídica como política, relativas al suministro de educación de calidad para todos y la aplicación y supervisión más eficaces de las estrategias educativas.

El primer instrumento que reconoce a la educación como derecho humano es la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) adoptada en 1948 que señala que:

(DUDH; artículo 2) y estos derechos se ejercerán en base al principio de igualdad.

Posteriormente, los Pactos y Tratados Internacionales específicos de derechos humanos han incluido el derecho a la educación, al mismo tiempo que se incorpora el principio de la gratuidad.

Los siguientes pactos y acuerdos que buscan garantizar el derecho a la educación han sido ratificados por Argentina:

1. El PIDESC en el artículo 13 establece que *“los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación y convienen en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Convienen asimismo en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz”*.

2. El Protocolo de San Salvador en el artículo 13 referido al derecho a la educación establece que toda persona tiene derecho a la educación y que los Estados partes en el presente Protocolo convienen en que *“la educación deberá orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad y deberá fortalecer el respeto por los derechos humanos, el pluralismo ideológico, las libertades fundamentales, la justicia y la paz. Convienen, asimismo, en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad democrática y pluralista, lograr una subsistencia digna, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos raciales, étnicos o religiosos y promover las actividades en favor del mantenimiento de la paz”*.

3. La CDN en su artículo 28 establece que *“los Estados Partes reconocen el derecho del niño a la educación”*.

4. El Consenso de Quito-Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en el artículo 30 recomienda *“Desarrollar programas integrales de educación pública no sexista encaminados a enfrentar estereotipos de género, raciales y otros sesgos culturales contra las mujeres y promover relaciones de apoyo mutuo entre mujeres y hombres”*.

De acuerdo con estos instrumentos, las principales pautas que deben cumplir los Estados en materia educativa son las siguientes:⁵¹ la educación primaria debe ser obligatoria y asequible a

todos gratuitamente; la educación secundaria y la educación superior debe ser generalizada e igualmente accesible a todas las personas; debe reducirse la deserción escolar y fomentarse la

re-inserción escolar y finalización para aquellos que no hayan completado la educación primaria; se deben implementar sistemas de becas escolares en todos los ciclos de enseñanza, y mejorar continuamente las condiciones materiales de los docentes; se deben establecer programas de enseñanza diferenciada para las personas con discapacidades a fin de proporcionar una especial instrucción y formación a personas con impedimentos físicos o deficiencias mentales; los Estados se deben comprometer a respetar la libertad de los padres y madres de escoger para sus hijos e hijas escuelas distintas de las creadas por las autoridades públicas, siempre que aquéllas satisfagan las normas mínimas que el Estado prescriba o apruebe en materia de enseñanza, y de hacer que los niños y niñas reciban la educación religiosa o moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones.

En Argentina se sancionó en el año 2006 la Ley 26.206 de Educación Nacional incorporando los derechos y garantías relativos a la educación consagrados en el artículo 14 de la Constitución de la Nación Argentina y de todos los tratados internacionales incorporados a ella (artículo 1). De acuerdo con esta ley *“la educación y el conocimiento son un bien público y un derecho personal y social, garantizados por el Estado”* (artículo 2). El Estado nacional es el encargado de fijar las directrices de la política educativa y es responsabilidad de los Estados provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires garantizar la educación, que puede ser de jornada simple o extendida.

A partir de la Ley de Educación Nacional se establece que el presupuesto consolidado del Estado

Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires destinado exclusivamente a educación, no será inferior al seis por ciento (6%) del Producto Interno Bruto (PIB), cuestión que sigue vigente y se verifica, toda vez que el nivel actual del presupuesto en educación es del 6,4% del PIB.

Por su parte, la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, además de garantizar el derecho a la educación vinculándola con el derecho a la salud integral (artículo 20), contiene un apartado referido al derecho a la educación (capítulo tercero). Allí establece que la Ciudad asume la responsabilidad indelegable de asegurar y financiar la educación pública, estatal laica y gratuita en todos los niveles y modalidades, a partir de los cuarenta y cinco días de vida hasta el nivel superior, con carácter obligatorio desde el preescolar hasta completar diez años de escolaridad, o el período mayor que la legislación determine.

De un modo similar, la Constitución de la Provincia de Buenos Aires incluye una Sección (Sección VIII, artículos 198 a 205) dedicada al Derecho a la Educación en la que define el derecho a la educación como un derecho humano que es responsabilidad indelegable de la Provincia, la cual coordinará institucionalmente el sistema educativo y proveerá los servicios correspondientes, asegurando el libre acceso, permanencia y egreso a la educación en igualdad de oportunidades y posibilidades. La Constitución provincial también establece que la educación es obligatoria en el nivel general básico y la gratuidad en todos los niveles de la educación pública de gestión oficial, aunque el servicio educativo podrá ser prestado por otros sujetos, privados o públicos no estatales, dentro del sistema

51 La enumeración corresponde a un compilado de los acuerdos enlistados en párrafos anteriores.

educativo provincial y bajo control estatal (artículo 200).

La Constitución de la Provincia de Jujuy, por su parte, contempla el derecho a la educación ya desde su preámbulo, en el cual establece como objeto de la Constitución provincial el de “*perpetuar los beneficios de la libertad, igualdad, educación*” para todos los habitantes de la provincia. Del mismo modo que las Constituciones locales mencionadas en los párrafos anteriores, la de Jujuy contiene toda una Sección dedicada al derecho a la cultura, educación y salud pública (Sección Segunda, artículos 65 a 70 inclusive) dedicando específicamente los capítulos segundo, tercero y cuarto de esa sección al derecho a la educación.

En concreto, la Constitución declara que el Estado reconoce y garantiza el derecho de los habitantes de la Provincia a la educación permanente y efectiva, propendiendo al desarrollo integral de la persona y a su capacitación profesional. Asimismo, establece la obligatoriedad de la educación desde el nivel inicial hasta el nivel medio, inclusive, siendo la educación pública obligatoria, gratuita, gradual y pluralista (artículo 66). Autoriza también a que la educación sea impartida en establecimientos no estatales sujetos a la habilitación y contralor del Estado provincial, conforme con las prescripciones que se establezcan en la ley, los cuales serán apoyados económicamente por el Estado provincial (artículo 67).

La Constitución de la Provincia de Chaco también establece en su preámbulo la finalidad de “*garantizar el acceso de todos [los habitantes de la provincia] a la cultura, y a la educación*”. Si bien la

Constitución provincial contiene todo un capítulo dedicado al tema (el Capítulo VII, artículos 78 a 87, inclusive); otros artículos contemplan este derecho como parte integrante de la protección integral de la infancia, de la juventud y de las personas con discapacidad. Así, el artículo 35, que consagra la protección integral de la familia, dispone en sus incisos 2) y 3) que tanto los niños y niñas como los y las jóvenes tienen derecho a la educación integral. Del mismo modo, en su inciso 4), segundo párrafo, establece el deber del Estado provincial de garantizar la prevención, asistencia y amparo integral de personas con discapacidad, promoviendo una educación temprana y especializada. Luego, en la Sección VII, específicamente en el artículo 79, la Constitución de Chaco declara que todos los habitantes de la Provincia tienen derecho a la educación, la cual será obligatoria “*mientras no se hubiere acreditado poseer el mínimo de enseñanza fundamental determinado por la ley*”. Asimismo, establece que la educación pública será gratuita, laica e integral.

El artículo 83 de la Constitución establece el modo en que conformarán los fondos destinados a la educación, ordenando que el treinta y tres por ciento (33%), como mínimo, de los recursos que ingresen al Tesoro Provincial, por el régimen de coparticipación federal y tributarios propios serán destinados a la Educación.

En modo similar a las demás Constituciones locales antes mencionadas, el artículo 85 de la Constitución de la Provincia de Chaco dispone que la enseñanza particular estará sujeta al contralor del Estado y deberá desarrollar un programa mínimo ajustado a los planes oficiales.

A nivel de la jurisdicción nacional, existen tres planes destinados a garantizar el derecho a la educación, *el Plan Nacional para la Educación Inicial, el Plan de Educación Básica y el Plan de*

Educación Secundaria. A los fines de este análisis, y dado el foco de nuestro estudio en los niños y las niñas, describiremos los planes de Educación Inicial y Básica.

PLAN NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN INICIAL⁵²

El Ministerio de Educación de la Nación cuenta con el Plan nacional para la Educación Inicial, que a partir de los preceptos de la Ley de Educación Nacional tiene por objetivo principal garantizar el aprendizaje y desarrollo de los niños y niñas de cuarenta y cinco (45) días a cinco (5) años de edad inclusive, como sujetos de derechos y partícipes activos de un proceso de formación integral, miembros de una familia y de una comunidad. La Ley de Educación Inicial ratificó la obligatoriedad de asistencia escolar, a los niños y niñas de 5 años, y asimismo estableció la obligación del Estado de garantizar el acceso universal a los niños y niñas de 4 años de edad.

La Ley de Educación Nacional regula tanto los jardines de infantes de gestión estatal como los de gestión privada y comunitarios.

Son objetivos de la Educación Inicial (art. 20):

- a) Promover el aprendizaje y desarrollo de los/as niños/as de cuarenta y cinco (45) días a cinco (5) años de edad inclusive, como sujetos de derechos y partícipes activos/as de un proceso de formación integral, miembros de una familia y de una comunidad.
- b) Promover en los/as niños/as la solidaridad, confianza, cuidado, amistad y respeto a sí mismo y a los/as otros/as.
- c) Desarrollar su capacidad creativa y el placer por el conocimiento en las experiencias de aprendizaje.
- d) Promover el juego como contenido de alto valor cultural para el desarrollo cognitivo, afectivo, ético, estético, motor y social.

⁵² La información sobre el Plan Nacional de Educación Inicial se encuentra disponible en <http://portal.educacion.gov.ar/>

- e) Desarrollar la capacidad de expresión y comunicación a través de los distintos lenguajes, verbales y no verbales: el movimiento, la música, la expresión plástica y la literatura.
- f) Favorecer la formación corporal y motriz a través de la educación física.
- g) Propiciar la participación de las familias en el cuidado y la tarea educativa promoviendo la comunicación y el respeto mutuo.
- h) Atender a las desigualdades educativas de origen social y familiar para favorecer una integración plena de todos/as los/as niños/as en el sistema educativo.
- i) Prevenir y atender necesidades especiales y dificultades de aprendizaje.

La organización de la educación inicial, de acuerdo con el artículo 24 de la Ley 26.206, tiene las siguientes características:

- Los Jardines Maternales atienden a los/as niños/as desde los cuarenta y cinco (45) días a los dos (2) años de edad inclusive y los Jardines de Infantes a los/as niños/as desde los tres (3) a los cinco (5) años de edad inclusive.
- En función de las características del contexto se reconocen otras formas organizativas del nivel para la atención educativa de los/as niños/as entre los cuarenta y cinco (45) días y los cinco (5) años, como salas multi-edades o pluri-salas en contextos rurales o urbanos, salas de juego y otras modalidades que pudieran conformarse, según lo establezca la reglamentación de la presente ley.
- La cantidad de secciones, cobertura de edades, extensión de la jornada y servicios complementarios de salud y alimentación, son determinados por las disposiciones reglamentarias, que respondan a las necesidades de los/as niños/as y sus familias.
- Las certificaciones de cumplimiento de la Educación Inicial obligatoria en cualesquiera de las formas organizativas reconocidas y supervisadas por las autoridades educativas, tendrán plena validez para la inscripción en la Educación Primaria.

PLAN DE EDUCACIÓN BÁSICA⁵³

La educación primaria es obligatoria y, según el art. 26 de la Ley “*constituye una unidad pedagógica y organizativa destinada a la formación de los/as niños/as a partir de los seis (6) años de edad*”.

La Educación Primaria tiene por finalidad proporcionar una formación integral, básica y común y sus objetivos son (art. 27):

- a) Garantizar a todos/as los/as niños/as el acceso a un conjunto de saberes comunes que les permitan participar de manera plena y acorde a su edad en la vida familiar, escolar y comunitaria.
- b) Ofrecer las condiciones necesarias para un desarrollo integral de la infancia en todas sus dimensiones.
- c) Brindar oportunidades equitativas a todos/as los/as niños/as para el aprendizaje de saberes significativos en los diversos campos del conocimiento, en especial la lengua y la comunicación, las ciencias sociales, la matemática, las ciencias naturales y el medio ambiente, las lenguas extranjeras, el arte y la cultura y la capacidad de aplicarlos en situaciones de la vida cotidiana.
- d) Generar las condiciones pedagógicas para el manejo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, así como para la producción y recepción crítica de los discursos mediáticos.
- e) Promover el desarrollo de una actitud de esfuerzo, trabajo y responsabilidad en el estudio y de curiosidad e interés por el aprendizaje, fortaleciendo la confianza en las propias posibilidades de aprender.
- f) Desarrollar la iniciativa individual y el trabajo en equipo y hábitos de convivencia solidaria y cooperación.
- g) Fomentar el desarrollo de la creatividad y la expresión, el placer estético y la comprensión, conocimiento y valoración de las distintas manifestaciones del arte y la cultura.
- h) Brindar una formación ética que habilite para el ejercicio de una ciudadanía responsable y permita asumir los valores de libertad, paz, solidaridad, igualdad, respeto a la diversidad, justicia, responsabilidad y bien común.
- i) Ofrecer los conocimientos y las estrategias cognitivas necesarias para continuar los estudios en la Educación Secundaria.

⁵³ La información sobre el Plan de Educación Básica se encuentra disponible en <http://portal.educacion.gov.ar/>

- j) Brindar oportunidades para una educación física que promueva la formación corporal y motriz y consolide el desarrollo armónico de todos/as los/as niños/as.
- k) Promover el juego como actividad necesaria para el desarrollo cognitivo, afectivo, ético, estético, motor y social.
- l) Promover el conocimiento y los valores que permitan el desarrollo de actitudes de protección y cuidado del patrimonio cultural y el medio ambiente.

La cobertura de los servicios educativos para los niños y niñas varía por edad y jurisdicción. Como muestra el Cuadro 8, la cobertura resulta prácticamente universal en el nivel primario para el total del país y para todas las jurisdicciones, con niveles superiores al 98%.⁵⁴

La cobertura es también elevada para la edad obligatoria dentro del nivel inicial (5 años), con una cobertura promedio del 91,4%, que en el conjunto de jurisdicciones relevadas, presenta un máximo de 96,7% en la Ciudad de Buenos Aires, y un mínimo de 82,7% en la Provincia del Chaco.

A partir de allí, la cobertura de las distintas salas del nivel inicial, varían sustantivamente. Para los 4 años son relativamente altas en el total del país (69,8%), lo que podría estar explicado por la inclusión en la Ley Nacional de Educación de la obligatoriedad del Estado de generalizar el acceso a la educación para

los niños y niñas de esta edad. Aún con este nivel promedio para el total del país, se puede observar que la cobertura es mucho más alta en la Ciudad de Buenos Aires (con cobertura superior al 90%) y Provincia de Buenos Aires (con una tasa de cobertura para esta edad de 80,7%) pero resulta marcadamente más baja para las provincias del norte (Chaco presenta un nivel de cobertura del 43,5% y Jujuy de 61,9%).

Estas diferencias se extreman para los niños y niñas de menor edad. Para el total del país, la cobertura educativa de los niños de 3 años apenas alcanza al 40%. Este promedio es superado en la Ciudad de Buenos Aires (con una tasa de cobertura para esta edad de 75,8%) y la Provincia de Buenos Aires (con una tasa de cobertura para esta edad de 54,6%). En contraste, en las provincias del norte, la cobertura es muy baja, en torno o inferior al 20% del total de niños y niñas de esta edad.

Cuadro 8. Asistencia y cobertura educativa de niños y niñas (0 a 12 años)

EDAD	POBLACIÓN	MATRÍCULA ESCOLAR TOTAL (PUB. Y PRIV.)	COBERTURA
TOTAL PAÍS			
0 a 2	2029712	78553	3,9
3	648071	251298	38,8
4	659869	512611	77,7
5	676130	710956	105,2
6 a 12	4794340	4640668	96,8
CIUDAD DE BUENOS AIRES			
0 a 2	102190	14243	13,9
3	31572	25807	81,7
4	31876	33817	106,1
5	32338	38711	119,7
6 a 12	214422	237525	110,8
PROVINCIA DE BUENOS AIRES			
0 a 2	785447	36490	4,6
3	251578	164073	65,2
4	256810	220900	86,0
5	261386	252592	96,6
6 a 12	1798218	1676353	93,2
CHACO			
0 a 2	57938	771	1,3
3	18303	2431	13,3
4	19568	11420	58,4
5	20697	22568	109,0
6 a 12	155851	161947	103,9
JUJUY			
0 a 2	37107	1092	2,9
3	11870	1807	15,2
4	11776	7476	63,5
5	12598	13343	105,9
6 a 12	93681	85641	91,4

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Censo 2010 y la Dirección Nacional de Información y Evaluación de Calidad Educativa.

Ministerio de Educación de la Nación.

54 En algunas jurisdicciones la tasa puede estar levemente sobreestimada por considerar el rango de edad hasta 12 años.

La cuestión se agrava severamente para los niños y niñas más pequeños, ya que para el tramo de edad de 0 a 2 años la cobertura del servicio escolar (salas maternales) es menor al 4%. De las jurisdicciones relevadas, solamente la Ciudad de Buenos Aires se diferencia de este promedio, más que duplicándolo (la tasa de cobertura para este tramo etario llega a 13,9%).

Esta fotografía permite advertir que **las responsabilidades de cuidado de los niños y niñas de la primera infancia (0 a 5 años) se encuentran aun altamente concentradas en los hogares. Esto es tanto más cierto cuanto menor es la edad de los niños y niñas.** Se trata de una situación que es el resultado de una combinación de factores, tanto por el lado de la oferta (insuficiencia de establecimientos que presten servicios para estos tramos de edad) como por el lado de la demanda (patrones culturales y preferencias por el cuidado en el hogar, cuanto menor es la edad de los niños y niñas).

El déficit de cobertura de educación y cuidado para los niños y niñas más pequeños es atendido a través de dos alternativas. La primera, es el cuidado al interior de los hogares (como se describe en la sección 3.1) a través del trabajo de cuidado no remunerado realizado por los miembros del hogar (mayormente la madre), trabajo de cuidado no remunerado realizado por otros familiares o personas del entorno (abuelas, cuñadas, tías, vecinas), o trabajo de cuidado remunerado, contratado para prestar servicios de cuidado al interior del hogar.

La segunda alternativa, que se verifica en las jurisdicciones relevadas, se vincula con la existencia de los programas descriptos en la sección sobre el derecho a la protección infantil (tales como los Centros de Desarrollo Infantil, Centros de Primera Infancia). Como resaltamos en ese análisis, esta oferta social tiene un rasgo marcadamente asistencialista focalizada en población en situación de vulnerabilidad social, si bien con ciertos matices y diferencias por programas y por jurisdicción. A su vez, los contenidos de estos programas están más enfocados hacia el cuidado que a la educación. Esto significa que, **en términos educativos, no reciben la misma formación un niño o niña que asiste a un jardín de infantes, o incluso a una sala maternal, que la que recibe un niño o niña que asiste a un Centro de Desarrollo Infantil** o a cualquiera de las variedades de este tipo de programas descriptos.

Este es un rasgo de la cobertura de educación y cuidado para los niños y niñas de menor edad que **profundiza la desigualdad**, en la medida en que unos y otros **llegan con distintas formaciones y desarrollos al inicio de la escolaridad obligatoria.** A su tiempo, esto puede repercutir en el rendimiento escolar en la escuela básica, y así en cadena, en todos los rendimientos futuros.

Es importante notar que el déficit de cobertura se produce en el marco de un proceso de ampliación de la matrícula, aunque con fuertes variantes (Cuadro 9). Razonablemente, el tipo de establecimientos en los que más crece la matrícula es en los jardines maternales, dado el bajo nivel de oferta desde el que se parte. Sin embargo, mientras en la Provincia

de Buenos Aires el incremento supone más que duplicar la matrícula existente entre el 2003 y el 2010, en el caso de Jujuy la misma se expande sólo un 2%. De igual manera, la ampliación de la matrícula en salas de 3 años (otro de los niveles

donde el déficit es pronunciado) es moderada, tanto en el promedio del país como en la mayoría de las jurisdicciones relevadas, con excepción de la provincia del Chaco donde se duplica.

Cuadro 9. Matrícula Nivel Inicial (gestión pública y privada) por edad. 2004 vs 2010

	SALA DE 5			SALA DE 4			SALA DE 3			JARDÍN MATERNAL		
	2004	2010	Variación	2004	2010	Variación	2004	2010	Variación	2004	2010	Variación
TOTAL PAÍS	691672	710956	2,8	397081	512611	29,1	203319	251298	23,6	33354	78553	135,5
C.A.B.A.	34926	38711	10,8	31115	33817	8,7	22550	25807	14,4	8454	14243	68,5
BS.AS.	225629	252592	12,0	190953	220900	15,7	146147	164073	12,3	14809	36490	146,4
CHACO	23725	22568	-4,9	6248	11420	82,8	1145	2431	112,3	481	771	60,3
JUJUY	14367	13343	-7,1	5264	7476	42,0	1811	1807	-0,2	1070	1092	2,1

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Censo 2010 y la Dirección Nacional de Información y Evaluación de Calidad Educativa.

Ministerio de Educación de la Nación.

A este respecto, un interesante ejemplo del tipo de acciones que pueden promover la ampliación de la oferta pública de servicios de educación y cuidado para la primera infancia fue el litigio que impulsó la Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia (ACIJ) contra el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. En 2006 ACIJ presentó una acción de amparo colectivo solicitando que se ordene al Poder Ejecutivo local que diseñe y ejecute medidas

que tiendan a remediar la falta de vacantes en el nivel inicial, alegando la obligación constitucional e indelegable de asegurar y financiar el acceso a la educación inicial de los niños y niñas de la Ciudad incumplida durante los años 2002, 2003, 2004, 2005 y 2006 (Blank, 2013 a: 49). El juez Guillermo Treacy hizo lugar a la demanda, ordenando al Gobierno de la Ciudad a presentar el plan de obras en ejecución y los proyectos de obras nuevas

necesarias para que los niños de entre 45 días y 5 años puedan acceder a establecimientos de nivel inicial (Blank a 2013: 49-50).

Otra característica importante de la provisión del servicio educativo es la participación de establecimientos de gestión pública y privada.

Como se ve en el Cuadro 10, la mayor parte de la matrícula educativa asiste a establecimientos de gestión pública, aunque con diferencias marcadas, por grupo de edad, y por jurisdicción. De esta forma, **la presencia de la gestión pública es mayor cuanto**

más avanzado el nivel escolar (sobresaliendo en los niveles de educación obligatoria) y marcadamente inferior para los niños y niñas más pequeños. En efecto, en el promedio del país, y en todas las jurisdicciones (a excepción de Jujuy) la participación de los establecimientos de gestión pública para el total de la matrícula de esa edad, es inferior al 50%. Asimismo resulta notorio que la incidencia de los establecimientos de gestión pública es inferior en la Ciudad de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires, que en las provincias del norte del país.

Cuadro 10. Participación de los establecimientos de gestión estatal en el total de matrícula por nivel y jurisdicción, en porcentaje.

	JARDÍN MATERNAL	SALA DE 3	SALA DE 4	SALA DE 5	PRIMARIA
TOTAL PAÍS	44,9	57,5	67,0	72,1	74,6
C.A.B.A.	36,7	37,6	43,9	45,8	52,0
BS.AS.	37,0	59,2	60,7	61,2	64,3
CHACO	38,0	77,2	89,2	91,7	92,4
JUJUY	52,7	50,9	79,5	87,6	88,1

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DINIECE.

Otro aspecto importante que permite calificar en algún sentido el simple dato de acceso al servicio educativo (que es el que muestra los indicadores de matrícula y cobertura), se vincula con el tipo de jornada escolar (simple o doble). Este es un

dato importante toda vez que las instituciones educativas suelen ser uno de los mecanismos más habituales de conciliación entre la vida laboral y familiar.

Como se observa en el Cuadro 11, **la mayoría de los jardines maternos y de infantes prestan servicios de jornada simple, lo que debilita a la escuela como mecanismo de conciliación entre la vida laboral y familiar de las personas** (volveremos sobre esto más adelante).

Algunas cuestiones, de todas formas, llaman la atención. En un sentido positivo, el alto porcentaje (respecto del promedio) de salas maternas que en la CABA y en Chaco ofrecen servicios de doble

jornada. En el mismo sentido, el alto porcentaje de jardines de infantes que en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires brinda servicios de doble jornada. En un sentido negativo, llama la atención la baja incidencia de la doble jornada en los jardines de infantes del resto de las localidades relevadas, y del promedio para el total del país. Asimismo, es notable la baja participación de la doble jornada tanto en los jardines como en las salas maternas, en la provincia de Buenos Aires.

Cuadro 11. Establecimientos escolares por tipo de jornada que ofrecen por jurisdicción. 2010.

DIVISIÓN POLÍTICO-TERRITORIAL	TOTAL	JARDINES MATERNALES			JARDINES DE INFANTES		
		JORNADA SIMPLE	JORNADA DOBLE	RELACIÓN (DOBLE/SIMPLE)	JORNADA SIMPLE	JORNADA DOBLE	RELACIÓN (DOBLE/SIMPLE)
TOTAL PAÍS	84.394	76.722	7.672	10,0	980.847	24.590	2,5
C.A.B.A.	15.386	12.048	3.338	27,7	26.400	16.454	62,3
BUENOS AIRES	38.543	35.411	3.132	8,8	384.132	3.360	0,9
CHACO	924	747	177	23,7	31.870	1.730	5,4
JUJUY	1.123	1.049	74	7,1	17.981	211	1,2

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DINIECE.

La información expuesta señala algunos déficits y desigualdades en materia de acceso a la educación, pero nada dice respecto de la calidad de esa educación. En ese sentido, las evaluaciones de rendimiento educativo (como proxy de la calidad de la educación recibida) dan cuenta de desigualdades entre jurisdicciones que se van agravando a medida que avanza el nivel escolar, algunas de las cuales pueden derivar de las diferenciales oportunidades educativas en la primera infancia.

El Cuadro 12 muestra las diferencias en las tasas de repitencia y abandono, marcadamente bajas en la CABA y sustantivamente más elevadas en el resto de las jurisdicciones, con niveles máximos en la provincia del Chaco (entre las jurisdicciones relevada en el presente informe). Estos indicadores, como forma rústica de aproximarse a la calidad y adaptabilidad del servicio educativo, dan cuenta de la afectación del derecho a la educación, en particular de los adolescentes.

Cuadro 12. Tasa de Promoción, repitencia y abandono escolar por ciclo lectivo por jurisdicciones.

DIVISIÓN POLÍTICO TERRITORIAL	PROMOCIÓN EFECTIVA						
	PRIMARIA (SEIS AÑOS)						
	Total	Año de estudio					
1º		2º	3º	4º	5º	6º	
TOTAL PAÍS	93.87	90.39	93.91	94.79	94.62	94.68	95.11
BS. AS.	95.56	93.16	94.98	95.89	96.21	96.15	97.1
C.A.B.A.	97.45	95.54	97.74	98.36	98.09	97.98	97.09
CHACO	91.38	86.13	91.9	90.24	93.28	93.98	93.44
JUJUY	96.15	93.48	97.2	97.2	96.23	96.98	95.84
TOTAL REPITENCIA							
TOTAL PAÍS	4.69	7.54	5.36	4.54	4.17	3.67	2.59
BS. AS.	3.68	5.54	4.51	3.65	3.15	3.01	2.07
C.A.B.A.	1.89	2.8	1.95	1.65	1.59	1.68	1.62
CHACO	6.04	11.1	7	6.54	4.26	3.53	3.04
JUJUY	3.13	5.07	3.31	2.76	3.2	2.46	2.06
ABANDONO INTERANUAL 2009-2010							
TOTAL PAÍS	1.44	2.07	0.73	0.67	1.21	1.65	2.3
BS. AS.	0.77	1.3	0.51	0.45	0.64	0.84	0.83
C.A.B.A.	0.66	1.66	0.31	0	0.32	0.33	1.3
CHACO	2.58	2.77	1.11	3.22	2.46	2.49	3.52
JUJUY	0.72	1.46	-0.51	0.05	0.57	0.56	2.11

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DiNIECE para el año 2009.

Además de territoriales, las desigualdades son socioeconómicas. La tasa de asistencia escolar, sobre todo en los niños y niñas más pequeños, difiere marcadamente por estrato de ingresos. Como se evidencia en el Cuadro 13, la tasa de asistencia de los niños y niñas de entre 0 y 2 años es baja para todos los grupos, pero aún menor para los niños y niñas que viven en hogares de los quintiles de ingresos más bajos. De la misma manera, para el rango de edad de 3 años, solo el 25,3% de los niños

y niñas de hogares de menores ingresos asisten a establecimientos educativos, mientras que entre los niños y niñas de hogares con mayores ingresos la asistencia se aproxima al 50%. Las desigualdades persisten, aunque incrementándose las tasas y reduciéndose las brechas, para los niños y niñas de mayor edad, siendo la menor desigualdad aquella que opera en el tramo de edad de educación inicial obligatoria.

Cuadro 13. Asistencia a jardín de infantes (maternal/preescolar) por edad y quintiles de ingresos per cápita familiar. 2012.

ASISTEN ESCUELA	1	2	3	4	5
0-2 AÑOS	0.42	3.61	14.94	7.73	7.42
3 AÑOS	25.26	40.22	53.01	45.40	47.68
4 AÑOS	64.39	69.77	81.87	81.89	95.84
5 AÑOS	90.54	96.56	96.81	95.58	100.00

Fuente: Elaboración propia en base a Microdatos EPH 2012.

En materia de **garantía del derecho a la educación, puede decirse que la Ley 26.206 de Educación Nacional cumple con los preceptos establecidos en los pactos y acuerdos internacionales así como también con los derechos consagrados en la Constitución Nacional.** Este marco deviene de la relevancia histórica brindada a la educación básica en Argentina, desde el temprano establecimiento de la misma como pública, gratuita, laica y obligatoria. Con todos los vaivenes del devenir en materia institucional y económica, el país ha mantenido estos principios básicos, altas tasas efectivas de escolarización y un rol predominante de la escuela pública como prestadora de este servicio.

Puede decirse, además, que en los últimos años en la Argentina se han experimentado **avances en materia educativa, como el incremento del porcentaje del gasto social destinado a educación y su sostenimiento en el tiempo, la extensión de la obligatoriedad de la escolaridad hasta la finalización del secundario, la extensión paulatina de la educación inicial a los 4 años y la incorporación de la modalidad de jornada completa** en algunas escuelas. No obstante, se observan **falencias en relación a la garantía de acceso a la**

educación y la insuficiencia de información en lo que respecta a la calidad educativa, uno de los aspectos donde las desigualdades parecen ser más notorias.

Las mayores debilidades en materia de garantizar el derecho a la educación devienen de dos elementos centrales. Por un lado, **la baja tasa de escolarización en las edades no obligatorias lo que es especialmente relevante en los niños y niñas en la primera infancia** (y muy centralmente en el rango de edad de 0 a 3 años). Esta afirmación general encierra diferencias marcadas por estrato socio-económico. Como se mencionó estas diferencias devienen de la combinación de déficits de oferta pública en este nivel, costo de la oferta privada, desigualdad de recursos para acceder a estos últimos, conformación de los hogares, y peso de las pautas culturales.

La **debilidad de la oferta pública y la necesidad de recurrir a instituciones privadas para dar cobertura a las necesidades educativas y de cuidado de los niños y niñas de menor edad,** se revela con la información provista por la Encuesta de Gastos de los Hogares. En el Cuadro 14 puede verse la mayor incidencia de hogares que declaran gastar recursos

en jardín de infantes para hijos e hijas entre 2 y 4 años, a medida que se incrementan los ingresos de los hogares, siendo de apenas 2,8% entre los hogares de menor ingreso y elevándose a más de 45% en el caso de los hogares de mayores ingresos. También se verifican diferencias regionales, con

un mayor peso de la asistencia a jardines de infantes privados (según el indicador de gasto) por regiones, con un mayor peso en la región del Gran Buenos Aires, y uno significativamente menor en las regiones del norte del país.

Cuadro 14. Porcentaje de hogares con al menos un menor de 2 a 4 años que declara gasto en jardín de infantes según quintil de ingreso per cápita familiar y región. 2004-2005.

QUINTIL	%	REGIÓN	%
1	2,8	Gran Buenos Aires	23,2
2	7,4	Pampeana	10,1
3	16,3	Noroeste	6,4
4	29,7	Noreste	3,1
5	45,7	Cuyo	7
TOTAL	12,4	Patagónica	10,9

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta de Gastos de los Hogares 2005.

La escasa oferta de servicios educativos de nivel inicial genera una **demanda insatisfecha que es cubierta por los mecanismos analizados en relación con el derecho a la protección integral**: los Centros de Desarrollo Infantil, Centros de Primera Infancia, entre otros. Como se manifestó anteriormente, las personas que prestan servicios en estas instituciones, **no son profesionales ni tienen un nivel de capacitación que garantice las condiciones educativas** básicas y la estimulación necesaria para que los niños y las niñas al terminar su etapa en el nivel inicial puedan afrontar con éxito los primeros años de la educación básica.

Esta falta de cupo en los jardines de infantes públicos también genera un **aumento de la demanda de jardines privados que no se encuentran en la órbita del sistema educativo oficial**, y por ello sus habilitaciones, cuando existen, son de índole comercial y no educacional. Este es el caso de la CABA, donde la Oficina de Control Gubernamental, de la Agencia Gubernamental de Control y Fiscalización del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires es la institución a cargo de la habilitación de los jardines privados.⁵⁵

55 Si bien este organismo es el encargado de la habilitación de estos establecimientos, es la Dirección General de Educación de Gestión Privada, a través del Registro de Instituciones Educativas Asistenciales (RIEA) quien se encarga del seguimiento y supervisión de estas instituciones, ya sean jardines maternos, jardines de infantes o escuelas infantiles.

Por otro lado, resulta notoria la marcada segmentación en el rendimiento educativo y en la calidad educativa en el nivel básico, entre estratos socio-económicos y entre regiones. Aun manteniéndose altos niveles de acceso a la educación primaria, las tasas de repitencia y abandono varían notoriamente a medida que decrece la posición socioeconómica de los hogares, y entre las provincias del Centro y del Norte del país.

Otro aspecto relevante que marca una debilidad, es la **escasa cobertura de establecimientos públicos que ofrezcan servicios de doble jornada**. Este es un aspecto relevante fundamental cuando el derecho a la educación se pone en diálogo

d. Derecho a la alimentación

El derecho a la alimentación es una dimensión del derecho al cuidado en la medida que existe consenso en torno a que las privaciones alimentarias y nutricionales (carencia de micronutrientes) limitan el normal desarrollo del cerebro, comprometen el desarrollo madurativo y aumentan el riesgo de contraer enfermedades crónicas e infecciones (Brooks-Gunn y Duncan, 1997; McLloyd, 1998; OMS, 2006; Unicef, 2009). Es decir, comprometen el crecimiento y desarrollo cognitivo y físico (FAO, 2013).

El derecho a una alimentación adecuada está reconocido en diversos instrumentos de derecho

con el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar de las madres y los padres. La baja oferta educativa pública en la educación inicial no obligatoria, la desigual calidad del servicio educativo, la escasa oferta de servicios de doble jornada son habitualmente atendidos a través de la **oferta privada de servicios escolares**. Claramente, **esta alternativa no está disponible para todos los hogares, sino solamente para aquellos con los recursos monetarios suficientes**.

De esta manera, la conformación de la oferta educativa se convierte en sí mismo en un vector de desigualdad, vulnerando aspectos fundamentales del derecho a la educación.

internacional. Entre ellos, el PIDESC es el que más se extiende al respecto, según lo considera la Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO).

En el párrafo 1 del artículo 11 del PIDESC, los Estados Partes reconocen *“el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia”*, y en el párrafo 2 del artículo 11 reconocen que posiblemente deberán adoptarse medidas más inmediatas y urgentes para garantizar *“el derecho fundamental de toda persona a estar protegida*

contra el hambre y la malnutrición". El derecho a una alimentación adecuada es de importancia fundamental para el disfrute de todos los derechos, y es un derecho que aplica a todas las personas.

El Protocolo de San Salvador también trata sobre el derecho a la alimentación en su artículo 12, en el cual establece que toda persona tiene derecho a una nutrición adecuada que le asegure la posibilidad de gozar del más alto nivel de desarrollo físico, emocional e intelectual, y establece que los Estados partes se comprometen a *"perfeccionar los métodos de producción, aprovisionamiento y distribución de alimentos, para lo cual se comprometen a promover una mayor cooperación internacional en apoyo de las políticas nacionales*

sobre la materia". En el artículo 15 en relación con el derecho a la constitución y protección a la familia, se estipula que la familia debe ser protegida por el Estado y debe *"garantizar a los niños una adecuada alimentación, tanto en la época de lactancia como durante la edad escolar"*.

Según la FAO los gobiernos deberían tomar medidas para desarrollar un ambiente que promueva que las personas puedan alimentarse independientemente con dignidad y establecer redes de seguridad apropiadas para aquellos que no sean capaces de hacerlo. Para ello, recomienda a los gobiernos tomar siete pasos prácticos para la erradicación del hambre:

1. Identificar a las personas con hambre y a los pobres, a quienes no se les ha materializado el derecho a la alimentación.

2. Llevar a cabo una evaluación exhaustiva sobre las políticas, instituciones, leyes y programas existentes.

3. Desarrollar estrategias basadas en el derecho a la seguridad alimentaria para fomentar un ambiente y medidas de asistencia.

4. Mejorar la coordinación y el funcionamiento institucional (asignar funciones y responsabilidades).

5. Revisar y fortalecer el marco legal.

6. Supervisar la realización progresiva del derecho a la alimentación.

7. Asegurar un eficaz recurso para violaciones al derecho a la alimentación.

En Argentina el programa destinado a garantizar el derecho a la alimentación es el Plan Nacional de Seguridad Alimentaria (PNSA), creado en 2003 en el marco de la Ley 25.724 con el objetivo de posibilitar el acceso de la población en situación de vulnerabilidad social a una alimentación adecuada, suficiente y acorde a las particularidades y costumbres de cada región del país, basándose en los lineamientos en los que hace énfasis la FAO. Para ello, el PNSA tiene diversas líneas. Una de las líneas fundamentales es la implementación de transferencias monetarias (a través de tarjetas magnéticas) para la compra de alimentos, respetando la libertad de elección de los productos de cada persona. Este programa tiene como destinatarios a familias con niños y niñas menores de 14 años, embarazadas, personas con discapacidad y adultos en condiciones de vulnerabilidad social y nutricional.

Por medio de este proyecto se realizan transferencias de fondos a los Estados provinciales, para reforzar la alimentación de niños y niñas en edad escolar tanto en el ámbito educativo como en espacios comunitarios. Estas acciones son llevadas a cabo a través de programas existentes. Como ya se mencionó en la sección dedicada al análisis del derecho a la protección integral, los Centros de Desarrollo Infantil que funcionan en todas las provincias cuentan con atención alimentaria y nutricional. Asimismo, los Centros de Primera Infancia, la casa del niño y el adolescente, y los jardines infantiles de jornada simple y completa de la Ciudad de Buenos Aires brindan atención alimentaria y nutricional (desayuno, almuerzo, merienda) a todos los niños y niñas que asisten.

En cuanto a las líneas de intervención, el PNSA se propuso también brindar prestaciones alimentarias y prevención sanitaria y escolar, ofrecer acciones compensatorias focalizadas en los grupos etarios y sociales de mayor vulnerabilidad nutricional y promover el desarrollo de capacidades para la superación de la pobreza en la población destinataria.

El PNSA incluye los siguientes programas complementarios: "Familias y Nutrición", que fortalece a las familias en la función básica de sostén y crianza de sus hijos, alimentación-nutrición y cuidado de la salud; "Abordaje Comunitario", que impulsa el desarrollo de las organizaciones comunitarias que brindan servicios alimentarios; Pro-Huerta, que promueve el acceso a una alimentación

saludable mediante la autoproducción de alimentos frescos para el consumo personal, familiar, comunitario e institucional; y “Educación Alimentaria y Nutricional”, que trabaja en la capacitación de técnicos y destinatarios del PNSA con el objetivo de convertir los conocimientos en hábitos de alimentación saludable.⁵⁶

El PNSA tiene fuentes mixtas de financiamiento, proveniente de fondos nacionales y un componente de financiamiento externo. Para la asignación presupuestaria a las provincias se determinan los siguientes indicadores: el 55% por coparticipación federal, el 35% por la línea de indigencia y el 10% por mortalidad infantil (Principi, 2004:6). Según un informe del Ministerio de Economía,⁵⁷ durante 2010 el 93,3% del gasto correspondió a transferencias vinculadas principalmente con la implementación de las actividades: Asistencia Alimentaria Federal y Focalizada (71,5% de las transferencias totales del programa), Comedores Escolares (14,6%) y Comedores Comunitarios (11,6%). El presupuesto del programa, para el año 2013 fue de \$2.262.632.378, contemplando en la misma partida al Plan Pro-Huerta (cuyo presupuesto fue de \$68.000.400).

En la implementación del PNSA se encuentra involucrada la Comisión Nacional de Nutrición y Alimentación (CNNA) que tiene a cargo la coordinación del programa y está integrada por representantes de los Ministerios de Salud, de

Desarrollo Social, de Educación, de Economía, de Trabajo, Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) debidamente acreditadas en el área;⁵⁸ y organismos internacionales, como el caso de UNICEF. A esto se suma el reconocimiento del carácter federal del plan a partir de la integración a la Comisión de un representante por cada gobierno provincial (artículo 4 de la Ley 25.724). El PNSA se desarrolla en las diferentes jurisdicciones a través de ministerios o secretarías de Estado provincial (áreas de Acción Social o Educación) o municipalidades y/u OSC (Arcidiácono y Carrasco, 2012).

Como se mencionó en el análisis de otros programas, el **déficit en la producción y acceso a la información** también se aplica a este caso, y si bien se constata un incremento presupuestario significativo, la mayoría de los recursos continuaron destinándose a dos modalidades de intervención: programas que distribuyen cajas o módulos alimentarios (incluyendo tickets, bonos y tarjetas destinadas a alimentos) y sostenimiento de comedores comunitarios (Arcidiácono y Carrasco, 2012).

En adición al PNSA, en la **Provincia de Buenos Aires** se lleva a cabo el mencionado programa de Unidades de Desarrollo Infantil que tiene por objeto la estimulación temprana y contención de niños y niñas en situación de vulnerabilidad social. Una de las acciones que se realizan desde el programa se basa en brindar alimentación a todos sus destinatarios.

En el **municipio de San Martín**, en los centros de atención integral a la niñez y en los jardines infantiles se brinda atención alimentaria. También existe una tarjeta municipal, similar a la del PNSA, denominada Tarjeta Alimentaria Sanmartinense (TAS) que permite adquirir alimentos y productos de primera necesidad en comercios adheridos al Municipio para personas en situación de vulnerabilidad social que no posean otro recurso.

En **Jujuy**, en los Centros de Acción Familiar se brinda apoyo nutricional. En el Chaco el programa Centros Integrales de Fortalecimiento Familiar también brinda atención nutricional.

En la **Ciudad Autónoma de Buenos Aires**, existe un programa alimentario específico: Ciudadanía Porteña. Este programa fue creado través de la Ley 1.878 y se implementa desde principios del año 2006 en el ámbito del Ministerio de Desarrollo Social del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, a través de la Dirección General de Ciudadanía Porteña, que actualmente depende de la Subsecretaría de Fortalecimiento Familiar y Comunitario (AGT, 2011:24).

El programa consiste en una transferencia monetaria mensual no retributiva por hogar receptor (AGT, 2011:21). Reciben una tarjeta mediante la cual pueden realizar compras exclusivamente de productos alimentarios, elementos indispensables de limpieza, higiene, combustión necesarios para la cocción, sólo en algunos comercios autorizados. Luego de los dos grandes operativos de inscripciones llevadas adelante en los años 2005/2006, el programa cerró la inscripción de nuevos hogares para el ingreso directo. Posteriormente, sólo se producían altas de hogares provenientes del Programa de Apoyo Alimentario Directo a Familia (AADF) y desde Ticket Social (Bermúdez et al, 2013).

La ley de creación del programa señala que los destinatarios son todos los hogares bajo la línea de la pobreza, esto es, indigentes y pobres no indigentes con mayor grado de vulnerabilidad (familias con embarazadas, con menores de 18 años, con algún miembro con necesidades especiales o mayores de 60 años) y que acrediten más de dos años de residencia en la ciudad, además de poseer Documento Nacional de Identidad argentino.

Tal como destacan Bermúdez et al. (2013) entre los años 2006-2010, el programa Ciudadanía Porteña contó con más del 34% del presupuesto total del Ministerio de Desarrollo Social, mientras que en el año 2011, el programa contó con un presupuesto original de más de 404 millones⁵⁹ para atender a 62.958 hogares y 259.844 receptores⁶⁰.

56 <http://www.desarrollosocial.gob.ar/pnsa>

57 <http://www.mecon.gov.ar/hacienda/cgn/cuenta/2010/tomoi/19jur85.htm> citado en Arcidiácono y Carrasco (2012).

58 Decreto 1018/03 y su modificatorio 901/03

59 Fuente: Decreto de Distribución de Créditos 2011. Ministerio de Hacienda del GCBA, citado en Bermúdez et al 2013

60 Fuente: Informe de Monitoreo Ciudadanía Porteña y Estudiar es Trabajar- Octubre de 2011. Unidad de Información, Monitoreo y Evaluación – UIMyE - Ministerio de Desarrollo Social Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, citado en Bermúdez et al 2013.

Para el año 2013, recibió un presupuesto original de \$631.374.841⁶¹ para atender a 55.849 hogares y 211.330 receptores⁶². El valor de las prestaciones fue actualizado acompañando las variaciones registradas en el valor de la Canasta Básica Alimentaria (CBA) y aplicando factores correctivos entre los que cabe destacar la fijación de un monto mínimo de \$292 por hogar y la definición de un monto fijo de \$292 por cada menor de hasta 18 años que integre el hogar. El monto promedio del beneficio pagado en Abril de 2013 fue de \$695,3 oscilando entre un valor mínimo de \$292 y un máximo \$ 1.904,79. El importe promedio para los hogares en situación de indigencia es de \$834,5, mientras que para los que están en situación de pobreza es de \$615,1 (Bermúdez et al, 2013).

La recepción del beneficio monetario impone ciertas condiciones (establecidas en un Acta Compromiso que firman los hogares) entre las que se encuentran: realizar los controles de salud de embarazadas, niños y adolescentes del hogar; garantizar la asistencia escolar de todos los niños y adolescentes de 5 a 18 años (inclusive) del hogar; y asistir a las reuniones convocadas por el Programa.

Recientemente (en el mes de octubre de 2013) se ha anunciado la implementación de un nuevo componente materno infantil llamado “Primeros meses” de Ciudadanía Porteña, destinado a las mujeres que sean titulares o integrantes de grupos familiares receptores del Programa y que se

encuentren embarazadas o con niñas/os menores de 1 año de edad. La transferencia monetaria se encuentra sujeta al cumplimiento de controles de salud a lo largo del embarazo y del niño. El monto total asciende a \$5.000, repartido entre las cuotas correspondientes a la etapa del embarazo y luego del nacimiento⁶³ (Bermúdez et al, 2013).

Tanto la presencia del PNSA como los programas descriptos a nivel provincial y local dan cuenta del esfuerzo existente por **satisfacer el derecho a la alimentación** y superar situaciones de hambre y desnutrición. Lamentablemente, y como se mencionó para otras dimensiones ya evaluadas, la inexistencia de informes accesibles de monitoreo y evaluación de los programas (tanto a nivel territorial, como de beneficiarios, y de calidad del servicio prestado) así como de estadísticas regulares sobre la cobertura de los programas y la situación en términos de nutrición, dificultan el análisis del cumplimiento efectivo de dicho derecho.

Desde un enfoque de derechos, **resulta necesario superar las visiones asistencialistas vinculadas con las prestaciones alimentarias para avanzar en diseños superadores con otras políticas destinadas a las familias**, así como también la adecuación a un enfoque basado en derechos capaz de garantizar contenidos mínimos, satisfacción plena, participación de los destinatarios y una adecuada rendición de cuentas.

Los distintos estándares de cumplimiento del derecho a la alimentación y al cuidado deben efectivizarse a partir de contar con sistemas de políticas sociales donde el contenido mínimo de cada uno de los derechos sea efectivamente un piso y no un techo como sucede en muchos casos,

e. Derecho a la seguridad social

El concepto de seguridad social abarca todas las medidas relacionadas con las prestaciones, en efectivo o en especie, encaminadas a garantizar una protección en determinados casos, como la falta de ingresos laborales (o ingresos laborales insuficientes) debido a enfermedad, discapacidad, maternidad, accidentes de trabajo, desempleo, vejez o muerte de un miembro de la familia; falta de acceso o acceso a precios excesivos a la asistencia médica; apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y adultos a cargo; pobreza generalizada y exclusión social. Los sistemas de seguridad social pueden ser de carácter contributivo (seguro social) o de carácter no contributivo (OIT, 2011).

El derecho a la seguridad social refiere a que toda persona, como miembro de la sociedad tiene derecho a cobertura de seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad, tal como se establece en los artículos 22 y 25(1) de la DUDH.

El PIDESC en su artículo 9 establece que toda persona tiene derecho a la seguridad social, y en

que se garanticen recursos públicos y que los mismos sean distribuidos en el marco de procesos de coordinación territorial y local, en los que el principio de progresividad sea el eje rector en la implementación de políticas públicas.

el artículo 10 que se debe conceder a la familia la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución, y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo.

El Protocolo de San Salvador también se expide sobre la importancia de la seguridad social: *“Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa (...)”*. El Protocolo también contempla la seguridad social de las personas que se encuentran trabajando, reconociendo el derecho a la atención médica, jubilación y licencias por maternidad (Art. 9 inc. 1 y 2). En relación con la niñez, la CDN establece en el artículo 26 que los Estados Partes reconocerán a todos los niños el derecho a beneficiarse de la seguridad social, incluso del seguro social.

La concepción mayoritariamente utilizada es la del Convenio 102 de la OIT de 1952, que establece como estándares mínimos en seguridad social a los siguientes: cuidados de la salud; incapacidad laboral

61 Fuente: Decreto de Distribución de Créditos 2013. Ministerio de Hacienda del GCBA, citado en Bermúdez et al 2013.

62 Informe de Monitoreo Ciudadanía Porteña y Estudiar es Trabajar Febrero 2013-Gerencia Operativa de Gestión Estratégica de Políticas Sociales (GOGEPS) Subsecretaría de Administración Ministerio de Desarrollo Social Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

63 Publicado en la Web oficial del GCBA: <http://www.buenosaires.gob.ar/noticias/macri-lanzo-un-programa-social-para-madres-de-recien-nacidos-y-mujeres-embarazadas>

por enfermedad; discapacidad adquirida por el trabajo; desempleo; maternidad; manutención de los hijos; invalidez; edad avanzada, y muerte de la persona sostén del hogar. El acceso a la satisfacción de estos estándares mínimos puede darse a través de una combinación de aportes de los propios trabajadores, los empleadores y el Estado, pero siempre bajo una lógica de financiamiento por vía de impuestos al salario.

Por su parte, otras convenciones han incorporado cláusulas relativas a seguridad social, las que han sido integradas en las distintas constituciones ya sea a partir de una regulación específica o a partir de la jerarquía que en muchos de los países se le ha otorgado a los Pactos y Tratados Internacionales.

Este es el caso de Argentina, donde entre otros efectos, la incorporación de los tratados internacionales con jerarquía constitucional permitió ampliar el número de derechos sociales consagrados en los tratados de derechos humanos, como el

derecho a la salud, a la vivienda, a la seguridad social entre otros, a la par que se incorporaron explícitamente nuevos derechos sociales (art. 36 a 42 CN). El art. 14 bis establece específicamente disposiciones en torno a los beneficios de la seguridad social. A su vez, el segundo párrafo del art. 75 inc. 23 establece específicamente la facultad del Congreso de *“Dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia”*.

En general, los sistemas de seguridad social que se desarrollaron en los países centrales y en América Latina –particularmente en los países del cono sur– que fueron concomitantes con las conformación de regímenes de bienestar, incorporaron un concepto de seguridad social amplio y que con particularidades, incluyeron en general los siguientes programas:

- ✓ Seguros sociales: pensiones de vejez (denominadas jubilación o retiro) invalidez y muerte o sobrevivientes; atención médico-hospitalaria y prestaciones monetarias por riesgos ocupacionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales); atención médico hospitalaria y transferencias monetarias por enfermedad común o por maternidad; y prestaciones monetarias o indemnización por desempleo.

- ✓ Asignaciones o subsidios familiares: como consecuencia del crecimiento o expansión del grupo familiar.

- ✓ Asistencia social: pensiones no contributivas o atención médico hospitalaria gratuita para personas carentes de recursos; y

- ✓ Sistemas nacionales de salud: generalmente administrados por los Ministerios de Salud nacionales.

Habitualmente se distingue entre el concepto de seguro social, que cuenta con aportes de los beneficiarios y de los empleadores y/o el Estado, y el de asistencia social, que no responde al principio del seguro. Es decir, la asistencia social se rige por criterios discrecionales a partir de definiciones vinculadas con personas o grupos vulnerables, en condición de pobreza, o por razones de pertenencia étnica o segregación por género, entre otros, y se financia mediante diversos mecanismos de tributación de base no contributiva.

En este sentido genérico, el derecho a la seguridad social se origina en la situación de empleo asalariado e incluye los beneficios que forman parte del paquete total del salario o sueldo; al cual comúnmente se hace referencia como el “salario social”. Los beneficios más habituales son la compensación por invalidez ocasionada por el trabajo, el beneficio de jubilación, los beneficios por cesantía y maternidad, cargas de familia, y los beneficios por muerte. Tradicionalmente, los integrantes del hogar del trabajador/a (cónyuge y niños y niñas) tuvieron acceso a la seguridad social por medio de mecanismos de “cascada” o “goteo”, esto es por extensión de los beneficios del trabajador/a asalariado/a (Pautassi, 2013b).

En la Argentina, la cobertura de seguridad social se brinda mayoritariamente a partir de la conformación de seguros sociales que cubren la

principales contingencias: salud (obras sociales), pasividad laboral (sistema previsional), desempleo (seguro de desempleo), creación y expansión del grupo familiar (asignaciones familiares).

En este último caso, el programa de Asignaciones Familiares⁶⁴ consiste en el pago de una suma fija, vinculada su cobertura con el nivel salarial del titular, que puede ser mensual o por única vez, que abona la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) al trabajador en relación de dependencia y al beneficiario de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo, ante determinadas circunstancias de su vida: cuando contrae matrimonio, cuando espera un hijo o hija, durante el período de licencia por Maternidad, cuando nace un hijo o decide adoptar uno, cuando tiene hijos o cuando su hijo va a la escuela.

La Ley de Asignaciones Familiares 24.714 del año 1996 regula el régimen de asignaciones percibidas por trabajadores en relación de dependencia, jubilados y pensionados. Asimismo, regula la asignación por embarazo y la Asignación Universal por Hijo (AUH)⁶⁵ para trabajadoras del sector informal o empleadas bajo el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Ley 26.844). Las asignaciones familiares son inembargables, no constituyen remuneración, no están sujetas a gravámenes y no inciden en la determinación del sueldo

64 En Argentina, el sistema de asignaciones inició en 1956, con la creación de una asignación familiar por hijo a cargo mediante una caja compensadora conformada por aportes patronales. En 1968, la ley 18.017 incorporó al sistema a los trabajadores estatales; en 1974 se incorporaron los jubilados y pensionados y en 1976 los titulares de pensiones asistenciales por invalidez. En 1996, la ley 18.017 fue sustituida por la ley 24.714, que instituyó el Sistema Único de Seguridad Social (S.U.S.S.), administrado por el ANSES, y disolvió las cajas de asignaciones familiares.

65 Diversos decretos han ido actualizando sus montos. En el mes de agosto 2013, las últimas actualizaciones fueron establecidas en los Decretos 1667/12, 1668/12, 614/13 y 1282/13. Este último también establece los montos mínimos y máximos de los ingresos del grupo familiar (IGF) a partir de los cuales se establece el monto de la asignación correspondiente.

anual complementario (SAC) ni en el pago de indemnizaciones por despido, enfermedad o accidente (art. 23).

El monto de las respectivas asignaciones familiares se vincula al ingreso del grupo familiar (IGF) y a la zona de residencia. El monto a percibir varía según la remuneración del trabajador (a mayor sueldo, menor asignación) pudiendo percibir las los grupos familiares cuyos ingresos no superen los \$ 30.000. Si el ingreso de cualquiera de los

cónyuges supera los \$ 15.000 no le corresponderán asignaciones aunque el ingreso familiar total sea inferior a \$ 30.000. Cuando ambos progenitores están comprendidos en el régimen (por ser trabajadores en relación de dependencia, jubilados o pensionados) las asignaciones son percibidas por uno sólo de ellos (art. 20).

Las asignaciones establecidas para trabajadores en relación de dependencia son las siguientes:

- ✓ **Asignación por hijo:** suma mensual por cada hijo menor de 18 años.

- ✓ **Asignación por hijo con discapacidad:** suma mensual por cada hijo con discapacidad, sin límite de edad.

- ✓ **Asignación prenatal:** suma equivalente a la asignación por hijo. Se abona mensualmente desde la concepción hasta el nacimiento.

- ✓ **Asignación por nacimiento:** suma de dinero que se abonará en el mes que se acredite el nacimiento ante el empleador.

- ✓ **Asignación por maternidad:** suma igual a la remuneración que la trabajadora hubiera debido percibir en su empleo, y que se abona durante el período de licencia legal correspondiente.

- ✓ **Asignación por adopción:** suma que se abona en el mes que se acredite la adopción.

- ✓ **Asignación por ayuda escolar anual para educación inicial, general básica y polimodal:** suma que se hace efectiva en el mes de marzo de cada año para hijos escolarizados en nivel inicial, enseñanza básica y polimodal, en establecimientos públicos o privados.

- ✓ **Asignación por matrimonio:** suma que se abonará a ambos cónyuges en el mes que se acredite el matrimonio ante el empleador.

Cuadro 15. Monto de Asignaciones Familiares para trabajadores/as en relación de dependencia, según ingresos del grupo familiar (IGF) y zona de residencia. (En pesos, a agosto 2013).

ASIGNACIONES FAMILIARES	MONTO GENERAL	ZONA 1	ZONA 2	ZONA 3	ZONA 4
MATERNIDAD (Sin tope de IGF)	Según remuneración bruta				
NACIMIENTO (IGF e/ \$ 200 y \$ 30.000)	\$ 750	\$ 750	\$ 750	\$ 750	\$ 750
ADOPCIÓN (IGF e/ \$ 200 y \$ 30.000)	\$ 4.500	\$ 4.500	\$ 4.500	\$ 4.500	\$ 4.500
MATRIMONIO (IGF e/ \$ 200 y \$ 30.000)	\$ 1.125	\$ 1.125	\$ 1.125	\$ 1.125	\$ 1.125
PRENATAL					
IGF e/ \$ 200 y \$ 4.800	\$ 460	\$ 460	\$ 992	\$ 920	\$ 992
IGF e/ \$ 4.800,01 y \$ 6.000	\$ 320	\$ 424	\$ 636	\$ 847	\$ 847
IGF e/ \$ 6.000,01 y \$ 7.800	\$ 200	\$ 396	\$ 596	\$ 794	\$ 794
IGF e/ \$ 7.800,01 y \$ 30.000	\$ 110	\$ 219	\$ 329	\$ 436	\$ 436
HIJO/A					
IGF e/ \$ 200 y \$ 4.800	\$ 460	\$ 460	\$ 992	\$ 920	\$ 992
IGF e/ \$ 4.800,01 y \$ 6.000	\$ 320	\$ 424	\$ 636	\$ 847	\$ 847
IGF e/ \$ 6.000,01 y \$ 7.800	\$ 200	\$ 396	\$ 596	\$ 794	\$ 794
IGF e/ \$ 7.800,01 y \$ 30.000	\$ 110	\$ 219	\$ 329	\$ 436	\$ 436
HIJO/A CON DISCAPACIDAD					
IGF hasta \$ 4.800	\$ 1.500	\$ 1.500	\$ 2.250	\$ 3.000	\$ 3.000
IGF e/ \$ 4.800,01 y \$ 6.000	\$ 1.100	\$ 1.500	\$ 2.250	\$ 3.000	\$ 3.000
IGF superior a \$ 6.000	\$ 720	\$ 1.500	\$ 2.250	\$ 3.000	\$ 3.000
AYUDA ESCOLAR ANUAL (IGF e/ \$ 200 y \$ 30.000)	\$ 170	\$ 340	\$ 510	\$ 680	\$ 680
AYUDA ESCOLAR ANUAL P/ HIJO CON DISCAPACIDAD (SIN TOPE IGF)	\$ 170	\$ 340	\$ 510	\$ 680	\$ 680

Fuente: Elaboración propia en base a datos de ANSES.

En el Cuadro 15 pueden verse los montos de los beneficios, por zona geográfica.

Zona 1: Provincias de La Pampa, Río Negro y Neuquén; en los Departamentos Bermejo, Ramón Lista y Matacos en Formosa; Departamento Las Heras (Distrito Las Cuevas); Departamento Luján de Cuyo (Distritos Potrerillos, Carrizal,

Agrelo, Ugarteche, Perdriel, Las Compuertas); Departamento Tupungato (Distritos Santa Clara, Zapata, San José, Anchoris); Departamento Tunuyán (Distritos Los Arboles, Los Chacayes, Campo de Los Andes); Departamento San Carlos (Distrito Pareditas); Departamento San Rafael (Distrito Cuadro Venegas); Departamento Malargüe (Distritos Malargüe, Río Grande, Río

Barrancas, Agua Escondida); Departamento Maipú (Distritos Russell, Cruz de Piedra, Lumlunta, Las Barrancas); Departamento Rivadavia (Distritos El Mirador, Los Campamentos, Los Arboles, Reducción, Medrano) en Mendoza; Orán (excepto la ciudad de San Ramón de la Nueva Orán y su ejido urbano) en Salta.

Zona 2: Provincia del Chubut.

Zona 3: Departamento Antofagasta de la Sierra (actividad minera) en Catamarca; Departamentos Cochinocha, Humahuaca, Rinconada, Santa Catalina, Susques y Yavi en Jujuy; Departamentos Los Andes, Santa Victoria, Rivadavia y Gral. San Martín (excepto la ciudad de Tartagal y su ejido urbano) en Salta.

Zona 4: Provincias de Santa Cruz y Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.

A partir de 2010, las asignaciones familiares comenzaron a liquidarse directamente por la ANSES a través del Sistema Único de Asignaciones Familiares (SUAF). Este sistema permite al Estado abonar directamente las asignaciones familiares a los trabajadores a la vez que controlar y asegurar el derecho a las asignaciones correspondientes. Los empleadores deben informar periódicamente a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) la nómina de sus empleados y sus vínculos

familiares, así como los datos bancarios que permitan realizar la transferencia monetaria.

En materia no contributiva, en la Argentina existe un programa de Pensiones no Contributivas (PNC) que ha constituido una alternativa significativa para la extensión de la cobertura a la seguridad social sobre la población en situación de pobreza o sin recursos económicos excluida de los programas contributivos (Cogliandro, 2013: 1).

Existen tres tipos de pensiones dentro de este programa: las pensiones asistenciales, las pensiones gratificables y las pensiones por leyes especiales. Dentro de la primera categoría se encuentran las pensiones para madres de 7 hijos o más. Este programa fue creado en el año 1990 por la ley 23746, con el objetivo de *brindar una pensión mensual, inembargable y vitalicia a las madres que tienen siete o más hijos nacidos vivos, propios o adoptados en situación de vulnerabilidad social, sin bienes, recursos, ni ingresos que permitan su subsistencia*. Para ser beneficiarias de esta pensión las mujeres deben ser argentinas o naturalizadas, o residentes por un periodo de 15 años o más en el país.

Las asignaciones no contributivas son las siguientes:⁶⁶

✓ **Asignación universal por hijo para protección Social (AUH):** prestación monetaria no retributiva de carácter mensual que se abona a uno solo de los padres por cada menor de dieciocho (18) años, hasta un máximo de cinco (5) hijos menores de edad. A agosto 2013, el monto de la prestación es de \$ 460 mensuales, sobre los cuales se retiene un 20% hasta tanto no se constaten las corresponsabilidades obligatorias.

✓ **Asignación por hijo con discapacidad para protección social:** prestación monetaria no retributiva de carácter mensual por cada hijo/a discapacitado/a, sin límite de edad. A agosto 2013, el monto de la prestación equivalía a \$ 1500 mensuales.

✓ **Asignación por embarazo para protección social (AUE):** prestación monetaria no retributiva mensual que se abonará a la mujer embarazada desde la décimo-segunda semana de gestación hasta el nacimiento o interrupción del embarazo. A agosto 2013, el monto de la prestación equivalía a \$ 460 mensuales.

En la actualidad, en materia de transferencias monetarias no contributivas, la de mayor importancia destinada a los niños y niñas es la AUH. La misma se entrega a las niñas, niños y adolescentes cuyos padres, tutores o curadores se encuentren desocupados o se desempeñen en la economía informal por un salario menor al Mínimo Vital y Móvil (SMVM), actualmente fijado en ARG \$3300⁶⁷.

Esta asignación fue creada por medio del decreto 1602/09, del Poder Ejecutivo Nacional, y comenzó a regir a partir del 1 de noviembre de 2009. Se trata de un programa de transferencias condicionadas a la asistencia escolar de los niños, niñas y adolescentes, y a la realización de controles periódicos de salud

y el cumplimiento con el calendario de vacunación obligatorio. El mecanismo para garantizar el cumplimiento de la condicionalidad, es la retención del 20% del beneficio monetario, hasta tanto se demuestre anualmente su cumplimiento.

Es percibida actualmente por 3.368.726 de niños, niñas y adolescentes. El monto actual del beneficio es de \$460 (US\$ 95). Sin embargo, en función de la retención del 20%, en los hechos se abona mensualmente \$360 (US\$ 76).

En el caso de la AUH, se establece normativamente que el ingreso lo recibirá la mujer independientemente del integrante del grupo familiar que genere el derecho⁶⁸, lo cual explica que

66 La Ley 24.714 de Asignaciones familiares, en su artículo 3º, 3er. párrafo establece que "quedan excluidos del beneficio previsto en el artículo 1º inciso c) de la presente los trabajadores que se desempeñen en la economía informal, que perciban una remuneración superior al salario mínimo, vital y móvil". El art. 1º inc. c) al que hace referencia el artículo transcrito se refiere al subsistema no contributivo compuesto por la Asignación por Embarazo para Protección Social y la Asignación Universal por Hijo para Protección Social. A la fecha del presente informe (agosto de 2013) el SMVM es de \$ 3.300 (Res. Nº 4/2013 del Consejo Nacional Empleo Productividad y Salario Mínimo, Vital y Móvil)

67 Monto establecido a partir de Agosto de 2013.

perciban actualmente la AUH un 94,4% de mujeres madres o tutoras entre 30 y 34 años de edad. En el 2011, se incorporaron las embarazadas a partir de la implementación de la Asignación Universal por Embarazo (AUE).

En relación con la situación laboral de las madres, padres y tutores de los receptores de la AUH, la ANSES (2012: 30) señala que en el mes de diciembre de 2011, el 94,0% correspondía a titulares desempleados o bajo condiciones de informalidad laboral, el 3,9% de los perceptores se encontraban inscriptos como monotributistas sociales y el 2,1% restante son trabajadoras del servicio doméstico registrado (Pautassi, Arcidiácono y Straschnoy, 2013).

En materia de **derecho a la seguridad social**, la **Argentina ha realizado avances progresivos** que han aumentado significativamente el cumplimiento de las obligaciones positivas con especial énfasis en la protección de los niños y niñas en situación de vulnerabilidad social, desde el nacimiento hasta los 18 años de edad y embarazadas. Esto se evidencia en la extensión de la cobertura de las transferencias monetarias, que buscan alcanzar a la totalidad de los niños y niñas con tres mecanismos complementarios: el programa de asignaciones familiares (para el caso de los hijos e hijas de personas asalariadas registradas, de menores niveles de ingreso), las desgravaciones por hijo e hija en la declaración de impuesto a las ganancias (para el caso de los hijos e hijas de personas asalariadas registradas de mayores ingresos y de

personas trabajadoras autónomas de mayores ingresos) y la AUH, para el resto del universo (hijos e hijas de trabajadores por cuenta propia de bajos ingresos, trabajadores asalariados no registrados, trabajadoras de casas particulares).

Este avance en **el cumplimiento efectivo del derecho no está exento de contradicciones y debilidades**. En primer lugar, el propio **carácter fragmentado de la cobertura**, que califica el beneficio de los hijos e hijas en función de la situación ocupacional de sus padres y madres. Si bien las últimas normativas buscan equiparar el monto del beneficio, las distintas vías de acceso al mismo, así como diferencias menores en sus montos y formas de cobro, pueden agredir el principio de no discriminación.

En segundo lugar, los **montos de las transferencias y su forma de actualización (no automática, decidida arbitrariamente por el Poder Ejecutivo)** también puede llevar a situaciones de insuficiencia del valor monetario para dar cuenta de un nivel básico de consumo de bienes y servicios, a partir de estos ingresos monetarios.

En tercer lugar, la **concentración de los beneficios en cabeza de las mujeres**, así como las condicionalidades impuestas (en el caso de la AUH) tienen implicancias negativas desde el punto de vista de la equidad y la autonomía de las mujeres. Por un lado, porque refuerza el rol cuidador de las mujeres, haciéndolas principales responsables (simbólica y prácticamente) del

cumplimiento de las condicionales, asociadas a dimensiones de cuidado. Por otro lado, porque la percepción del beneficio puede desincentivar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Esto último es tanto más cierto, cuanto peores son las oportunidades laborales en el mercado laboral, mayores las cargas de familia, y más débiles las ofertas de servicios de cuidado.⁶⁹

f. Derecho a la conciliación con corresponsabilidad

El artículo 18 inciso 1 de la CDN señala que corresponde al Estado *“garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño ...”*.

Con toda claridad, la CDN establece que el cuidado es una responsabilidad que debe ser compartida entre mujeres y varones en condiciones de igualdad. La compatibilización de estas responsabilidades con las que madre y padre tengan en el mercado laboral es lo que convoca a acciones y políticas de conciliación. Lo que se busca, o debiera buscarse, es facilitar la convivencia armoniosa de estas dos esferas de la vida: la del trabajo para el mercado y la del trabajo de cuidado.

Sin embargo, la distribución actual del trabajo de cuidado no remunerado que se realiza al interior de los hogares no es equitativa entre mujeres y varones. La mayor carga de responsabilidades domésticas es uno de los factores que explica las mayores dificultades que las mujeres enfrentan para participar plenamente del mercado laboral, entre otras esferas de la vida pública.

En efecto, como puede observarse en el Cuadro 16 la tasa de actividad de las mujeres es sistemáticamente menor que la de los varones. Esto sucede a lo largo del tiempo, y entre grupos de edad.

Asimismo, cuando las mujeres participan en el mercado laboral tienen una mayor probabilidad de padecer situaciones de desempleo. Como se observa en el Cuadro 17, la tasa de desocupación es siempre mayor para las mujeres que para los varones.

De igual forma, debido a los diferentes mecanismos de discriminación que operan en el mercado laboral y que se conjugan con el desigual reparto de las responsabilidades de cuidado en el marco de una organización social del cuidado injusta, las mujeres están sobre-representadas en distintas manifestaciones de la precariedad laboral. El Cuadro 18 muestra cómo la tasa de empleo no registrado es también sistemáticamente mayor para las mujeres que para los varones.

68 Según se establece en el art. 7° del Decreto n° 614/2013 el efectivo pago de las asignaciones familiares se realizará a la mujer, independientemente del integrante del grupo familiar que genera el derecho al cobro de la prestación, salvo en los casos de guarda, curatela, tutela y tenencia que se realizará al guardador, curador, tutor o tenedor respectivamente que correspondiere.

69 Rodríguez Enríquez (2012) analiza en profundidad las implicancias de género de los programas de transferencias condicionadas de ingreso.

Cuadro 16. Tasa de actividad por sexo y grupo de Edad

TRIMESTRE/ AÑO	MUJERES	VARONES	MUJERES HASTA 29 AÑOS	MUJERES DE 30 A 64 AÑOS	VARONES HASTA 29 AÑOS	VARONES DE 30 A 64 AÑOS
1° 2010	55,7	80	43,4	63,4	62	92
2° 2010	54,8	80,6	43,5	61,9	63	92,2
3° 2010	55,1	80,4	42,8	62,8	61,6	92,7
4° 2010	54,4	80,4	41,7	62,4	62,6	92,5
1° 2011	54,2	80,5	41,1	62,3	62,5	92,3
2° 2011	56	81	44	63,7	63,5	92,3
3° 2011	56,6	81,1	43,3	64,4	62,1	92,9
4° 2011	55,2	81,1	41,6	63,1	61,3	93,4

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la EPH.

Cuadro 17. Tasa de Desempleo por sexo y grupo de edad.

TRIMESTRE/ AÑO	MUJERES	VARONES	MUJERES HASTA 29 AÑOS	MUJERES DE 30 A 64 AÑOS	VARONES HASTA 29 AÑOS	VARONES DE 30 A 64 AÑOS
1° 2010	10.3	6.9	20.1	6.5	11.3	5.0
2° 2010	9.4	7.0	17.7	6.1	13.4	4.2
3° 2010	8.8	6.6	17.2	5.5	12.6	4.1
4° 2010	8.9	6.2	17.8	5.5	12.6	3.5
1° 2011	8.7	6.7	16.7	5.7	12.5	4.2
2° 2011	8.7	6.5	16.9	5.5	11.4	4.4
3° 2011	8.8	6.4	17.0	5.6	12.6	3.8
4° 2011	8.4	5.7	16.7	5.2	12.0	3.2
1° 2012	8.9	6.0	17.6	5.7	11.8	3.8
2° 2012	8.0	6.8	14.8	5.6	13.3	4.2
3° 2012	10.1	6.1	19.6	6.5	12.0	3.6
4° 2012	8.8	5.6	16.7	5.9	9.9	3.9

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la EPH.

Cuadro 18. Tasa de empleo no registrado según sexo y por población mayor a 18 años.

TRIMESTRE/AÑO	TOTAL	MUJERES	VARONES
1° 2010	34,1	37,9	31,1
2° 2010	36,1	40,6	32,5
3° 2010	35,3	40,1	31,5
4° 2010	33,4	36,4	31,0
1° 2011	33,6	36,8	31,2
2° 2011	34,1	38,7	34,1
3° 2011	33,9	38,9	30,0
4° 2011	33,8	37,7	30,7
1° 2012	32,5	35,7	30,1
2° 2012	33,8	37,7	30,7
3° 2012	34,6	38,5	31,6
4° 2012	34,1	37,3	31,6

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la EPH.

Finalmente, como consecuencia de todo lo anterior, los ingresos laborales promedio de las mujeres son menores que los de los varones. El Cuadro 19 muestra la situación para el caso de las personas ocupadas en empleos asalariados del sector privado.

Atender los problemas de conciliación entre la vida laboral y familiar es necesario para dar cuenta del goce efectivo del derecho al cuidado y del derecho al trabajo de todas las personas. En particular, abordar esta cuestión puede generar más y mejores oportunidades laborales para las mujeres y reducir las brechas de género en el mercado laboral.

Varias dimensiones de los derechos analizados hasta aquí, como el derecho a la educación y a la protección social, sirven de alguna forma a los

finés de la conciliación. Por ejemplo, la asistencia de los niños y niñas a la escuela es un mecanismo de conciliación ampliamente utilizado. Los padres, y especialmente las madres, compatibilizan su horario laboral con el horario escolar (de aquí la importancia señalada de la oferta de servicios educativos de doble jornada).

De la misma manera, los programas vinculados con la protección integral de los niños y niñas que prestan servicios de atención en centros de desarrollo o cuidado (como los descritos en la sección 3.2) también sirven a los efectos de la conciliación entre la vida laboral y familiar de los hogares. De hecho, varios de estos programas enuncian entre sus objetivos el de contribuir a la participación laboral de las madres de hogares en situación de vulnerabilidad laboral.

Cuadro 19. Salario promedio en pesos y brecha total asalariados privados registrados. Trimestres 2010-2013.

TRIMESTRE / AÑO	MUJER	VARÓN	BRECHA SALARIAL
	SALARIO PROMEDIO EN \$		
1° 10	2,811	3,791	25.8
2° 10	3,352	4,531	26.0
3° 10	3,158	4,251	25.7
4° 10	3,854	5,209	26.0
1° 11	3,694	4,995	26.1
2° 11	4,46	6,009	25.8
3° 11	4,184	5,588	25.1
4° 11	5,11	6,855	25.5
1° 12	4,874	6,546	25.6
2° 12	5,916	7,767	23.8
3° 12	5,449	7,225	24.6
4° 12	6,592	8,836	25.4
1° 13	6,252	8,354	25.2
2° 13	7,458	9,918	24.8

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a la EPH.

Finalmente, la contratación de servicios de cuidado en el hogar es otro mecanismo habitual de conciliación, aunque restringido al ámbito de los hogares que cuentan con recursos suficientes para solventarlos.

Los aspectos señalados contribuyen a delinear las estrategias de cuidado que puede elegir cada persona, dentro del abanico de opciones disponibles. Sin embargo, éstas deberán necesariamente combinarse con las posibilidades concretas que ofrece el mercado de trabajo, atendiendo a la situación particular de cada persona dentro del ámbito del empleo, público o privado.

En las próximas secciones se presentan los mecanismos de conciliación existentes para la conciliación de la vida laboral y familiar en el mundo del trabajo remunerado. El abordaje se realizó a partir de la revisión de dos dimensiones. Por un lado, la normativa: ¿qué previsiones legales existen para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar de las personas? ¿Qué diferencias hay entre las normas vigentes para el empleo público (en las distintas jurisdicciones) y para el empleo en el sector privado? ¿Qué reformas legislativas se han propuesto para las normas laborales? Por otro lado, se hizo un análisis de las prácticas concretas impulsadas desde los actores del mundo del trabajo: las empresas y los sindicatos.

3.3 Las previsiones normativas para la conciliación entre la vida laboral y familiar

Diversas normas de derecho internacional establecen la responsabilidad de varones y mujeres de asegurar la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, en particular, respecto de la obligación de cuidado de las niñas, niños y adolescentes.

El Protocolo Facultativo de la CEDAW establece que los Estados parte de la Convención se obligan jurídicamente a adoptar una serie de medidas dirigidas a lograr: el pleno desarrollo y adelanto de la mujer (art. 3); la igualdad *de facto* entre hombres y mujeres (art. 4); la modificación de patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres (art. 5); igualdad de derechos en el ámbito de la educación (art. 10); en el empleo (art. 11); en la atención médica (art. 12); y en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares (art. 16), entre otros.

El PIDESC, en el artículo 3° establece que los Estados Partes se comprometen a asegurar a los varones y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el Pacto. En el artículo 10, inciso 2 establece que se debe conceder especial protección a las madres

durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

En el plano regional, el Protocolo de San Salvador establece en el artículo 6° que toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada (inciso 1). Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo (inciso 2). En el artículo 9° sobre el derecho a la seguridad social establece la obligación de los Estados a otorgar una pensión a las mujeres embarazadas durante el período de licencia por maternidad.

Además, la Conferencia Regional de las Mujeres aprobó en el año 2007 el Consenso de Quito, que establece la necesidad de:

1. Ampliar y fortalecer la democracia participativa y la inclusión igualitaria, plural y multicultural de las mujeres en la región, garantizando y estimulando su participación y valorando su función en el ámbito social y económico y en la definición de las políticas públicas y adoptando medidas y estrategias para su inserción en los espacios de decisión, opinión, información y comunicación (art. 4).

2. Adoptar políticas públicas, incluidas leyes cuando sea posible, para erradicar contenidos sexistas, estereotipados, discriminatorios y racistas en los medios de comunicación y estimular su función como promotores de relaciones y responsabilidades igualitarias entre mujeres y hombres (art. 12).

3. Igualar las condiciones y los derechos laborales del trabajo doméstico a los de los demás trabajos remunerados, de conformidad con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados y las normas internacionales en materia de derechos de las mujeres, y erradicar todas las formas de explotación del trabajo doméstico de las niñas y los niños (art. 21).

4. Desarrollar instrumentos de medición periódica del trabajo no remunerado que realizan las mujeres y hombres, especialmente encuestas de uso del tiempo para hacerlo visible y reconocer su valor, incorporar sus resultados al sistema de cuentas nacionales y diseñar políticas económicas y sociales en consecuencia (art. 23).

5. Adoptar las medidas necesarias, especialmente de carácter económico, social y cultural, para que los Estados asuman la reproducción social, el cuidado y el bienestar de la población como objetivo de la economía y responsabilidad pública indelegable (art. 27).

Más recientemente, el Consenso de Brasilia (2010) en el artículo 1 establece que para conquistar una mayor autonomía económica e igualdad en la esfera laboral es obligación de los Estados Parte:

a. Adoptar todas las medidas de política social y económica necesarias para avanzar en la valorización social y el reconocimiento del valor económico del trabajo no remunerado prestado por las mujeres en la esfera doméstica y del cuidado;

b. Fomentar el desarrollo y el fortalecimiento de políticas y servicios universales de cuidado, basados en el reconocimiento del derecho al cuidado para todas las personas y en la noción de prestación compartida entre el Estado, el sector privado, la sociedad civil y los hogares, así como entre hombres y mujeres, y fortalecer el diálogo y la coordinación entre todas las partes involucradas;

c. Adoptar políticas que permitan establecer o ampliar las licencias parentales, así como otros permisos de cuidado de los hijos e hijas, a fin de contribuir a la distribución de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres, incluidos permisos de paternidad irrenunciables e intransferibles, que permitan avanzar en la corresponsabilidad;

d. Impulsar el establecimiento, en las cuentas nacionales, de una cuenta satélite sobre el trabajo doméstico no remunerado y el trabajo de cuidado que llevan a cabo las mujeres;

e. Impulsar cambios en el marco jurídico y programático para el reconocimiento del valor productivo del trabajo no remunerado en las cuentas nacionales, para la formulación y aplicación de políticas transversales;

f. Promover e incidir en la aprobación de una legislación que equipare los derechos de las trabajadoras domésticas con los derechos de los demás trabajadores, reglamentando su protección, promoviendo su valorización social y económica y erradicando el trabajo doméstico infantil; y

g. Promover la ratificación e implementación del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo.

Finalmente, el Consenso de Santo Domingo, aprobado en el marco de la Duodécima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe de octubre de 2013, establece que los Estados se comprometen a:

Promover la mejora del acceso de las mujeres al empleo decente, redistribuyendo las tareas de cuidado entre Estado, mercado y sociedad y entre hombres y mujeres, y facilitando la capacitación y uso de la tecnología, el autoempleo y la creación de empresas en el sector científico-tecnológico, así como aumentar la proporción de mujeres que ocupan puestos en áreas en que se encuentran infra-representadas, como los ámbitos académico, científico, tecnológico y de las tecnologías de la información y las comunicaciones (artículo 37 del Consenso de Santo Domingo).

Además, el Consenso de Santo Domingo dispone:

Reconocer el cuidado como un derecho de las personas y, por lo tanto, como una responsabilidad que debe ser compartida por hombres y mujeres de todos los sectores de la sociedad, las familias, las empresas privadas y el Estado, adoptando medidas, políticas y programas de cuidado y de promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida familiar, laboral y social que liberen tiempo para que las mujeres puedan incorporarse al empleo, al estudio y a la política y disfrutar plenamente de su autonomía (artículo 57 del Consenso de Santo Domingo).

El derecho internacional vinculado específicamente con el empleo también ha incorporado la corresponsabilidad del cuidado en su agenda. El Convenio 156 de la OIT plantea que cada Estado Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales (artículo 3 inciso 1). También establece que deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: (a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales; (b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

El Convenio 189 de OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos establece que el «trabajo doméstico» designa el

trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos; que la expresión «trabajador doméstico» designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo (art. 1), y también establece que las condiciones de empleo deben ser equitativas y decentes (art.6). Este convenio surge a raíz de la necesidad de valorizar y visibilizar al trabajo doméstico, que es realizado principalmente por mujeres y niñas, las cuales son susceptibles de vivir situaciones desfavorables tanto en su vida personal como en el ámbito donde trabajan.

Sin embargo, **en el derecho argentino la corresponsabilidad del cuidado ha sido tíbicamente incluida en el corpus normativo.** En materia de legislación laboral, **el reconocimiento de las responsabilidades de cuidado de trabajadoras y trabajadoras se circunscribe, en la generalidad de los casos, a los períodos de licencia por maternidad.** En forma incipiente, algunas legislaciones reconocen una mayor extensión al período de licencia por paternidad, en ocasiones con argumentos explícitos que evocan la corresponsabilidad.

En los próximos apartados se recorre la legislación argentina en materia de empleo, tanto del sector público como del sector privado. Esta revisión permitirá, por un lado, determinar el grado de reconocimiento del derecho a la conciliación con corresponsabilidad. Por otro lado, permitirá identificar las oportunidades para la reforma legal, como estrategia para avanzar en el objetivo de colocar el cuidado en la agenda pública.

Ya se trate del sector público o del sector privado, las leyes, reglamentos, convenios o acuerdos sectoriales específicos que regulan la contratación incluyen un conjunto de previsiones vinculadas a la protección de las y los trabajadores y de sus familias. A su vez, dentro de este vasto conjunto existen ciertas licencias o beneficios que se enfocan más específicamente en las responsabilidades parentales de las mujeres trabajadoras y madres, y por lo tanto inciden sobre las prácticas o estrategias de cuidado (especialmente de niños y niñas) que pueden o deben poner en marcha las familias.

En términos generales, las disposiciones que regulan el ámbito del trabajo remunerado incluyen licencias con goce de haberes relativas a maternidad, paternidad, adopción, atención de hijos/as menores o con discapacidad y atención del grupo familiar. Además, existen beneficios tales como reducción de jornada laboral para madres de lactantes, y adecuaciones o cambios en el puesto de trabajo por motivo de gravidez. Unos pocos regímenes laborales incluyen licencias por adaptación escolar o visitas con fines de adopción. La extensión de estas licencias y beneficios con goce de haberes varía en los distintos regímenes laborales, todos los cuales permiten prórrogas

por períodos más prolongados pero sin goce de haberes.

Puesto que los sistemas de licencias, beneficios y asignaciones familiares juegan un papel relevante en la organización del tiempo y en la disponibilidad de dinero y recursos para el cuidado de niños y niñas, en el marco de este proyecto se relevó y analizó la legislación laboral nacional y la correspondiente a las jurisdicciones de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y las provincias de Jujuy, Chaco y Buenos Aires. En esta última, se puso especial atención en la legislación de los Municipios de Morón y San Martín.

Para cada jurisdicción, la legislación relevada está organizada según regule a trabajadores y trabajadoras pertenecientes al sector público o al sector privado. Obviamente, este vasto corpus no fue sistematizado en su totalidad, sino en lo que respecta al conjunto de licencias y beneficios ya mencionados. En algunos casos, lo que establece la legislación laboral fue complementado con el análisis de otras normas que permiten una mejor comprensión del esquema de licencias.

Dentro del **sector público** se relevó la legislación aplicable al personal administrativo del Poder Ejecutivo, del Poder Legislativo, del Poder Judicial y del Ministerio Público de la Defensa (que, en las jurisdicciones nacionales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires es autónomo del Poder Judicial). También se analizó la legislación relativa al personal docente que se desempeña en educación obligatoria. Vale aclarar que el relevamiento se centró en las normas “marco” que pautan las relaciones de empleo en cada área. Dichas normas

conforman el piso mínimo de derechos, que pueden ser ampliados por convenios colectivos de trabajo aplicables al sector.

Dentro del **sector privado** se relevó la legislación relativa a trabajadores y trabajadoras en relación de dependencia, trabajadoras de casas particulares (antes denominado “régimen de servicio doméstico”) y docentes privados. El análisis incluyó otras normas relativas al derecho al cuidado que frecuentemente se articulan con la normativa laboral.⁷⁰ La Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (LCT) establece el marco normativo de protección de derechos para los trabajadores registrados y en relación de dependencia en todo el territorio del país. Este piso mínimo también puede ser ampliado por los convenios colectivos de trabajo de cada sector.

Una de las principales consecuencias del hecho de que la protección de la maternidad, la paternidad y los permisos parentales para el cuidado de niños y niñas se encuentren vinculados con los diversos regímenes laborales, es que sólo quedan cubiertas por estas normas las personas en relación de empleo suscripta a través de un contrato de trabajo formalmente registrado. Las personas que trabajan de manera no registrada o informal, así como quienes están comprendidas bajo las modalidades de monotributo o autónomo (cuentapropistas, profesionales y trabajadoras/es independientes) quedan por fuera de cualquier régimen de licencias para cuidado. Este vacío normativo intentó cubrirse al menos parcialmente con el régimen de asignación universal por hijo y de esa manera se ha incorporado a trabajadores y trabajadoras informales a esas formas de cobertura.

a. Legislación aplicable en el ámbito nacional

Desde el punto de vista normativo, dos artículos de la Constitución Nacional (art. 14 bis y art. 75, incisos 22 y 23) consagran el derecho al cuidado, entendido como toda actividad indispensable para

satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad.

⁷⁰ En relación con el régimen nacional se relevaron las siguientes normas: Régimen Especial de Inasistencias Justificadas por razones de gravidez para alumnas que cursen en establecimientos de jurisdicción nacional, provincial o municipal (Ley 25.273); Ley de Protección Integral para discapacitados (Ley 22.431, actualizada); Sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad (Ley 24901); Ley de Protección de niños, niñas y adolescentes (Ley 26.061), Ley de Lactancia Materna (Ley 26.983). En relación con la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se relevaron las siguientes normas: Ley de Licencia Especial por Maternidad en el caso de nacimiento de hijos con necesidades especiales (Ley 360, modificada por Ley 465), mientras que en la provincia de Buenos Aires se analizó el Régimen jurídico básico e integral para las personas discapacitadas (Ley 10.592); en El Chaco la Ley de Protección de niños, niñas y adolescentes (Ley 7162); Régimen integral para la inclusión de las personas con discapacidad (Ley 6477); Ley de Promoción, ayuda y protección de las personas de la tercera edad (Ley 4964).

El art. 14 bis brinda las herramientas imprescindibles para el despliegue de esas actividades al asegurar la protección del trabajo y establecer la obligación del Estado de otorgar los beneficios de la seguridad social, la protección integral de la familia y la compensación económica familiar.

El art. 75 inciso 22 encomienda al Congreso de la Nación la aprobación o el rechazo de los tratados internacionales y otorga jerarquía constitucional a los tratados de derechos humanos, entre los que se encuentran aquellos que consagran el derecho al cuidado:

✓ La DUDH establece que *“la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencias especiales”* (art. 25, inc. 2);

✓ El PIDESC dispone que *“se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder una licencia con remuneración o prestaciones adecuadas a la seguridad social”* (art. 10 inc. 2);

✓ El Pacto de San José de Costa Rica dispone que la familia debe ser protegida por la sociedad y el Estado, y que los Estados partes deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio (art.17);

✓ La CEDAW, en su artículo 11 manda a los Estados Partes a tomar medidas adecuadas para: *“prohibir [...] el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil; implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales; alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública [...]; prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.”* (art. 11);

✓ La CDN dispone que el Estado *“debe asegurar la atención sanitaria prenatal y posnatal apropiada de las madres”* (art. 24, inc. d).

El art. 75, inc. 23 de la Constitución Nacional también ordena al Congreso a:

“Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”. También a “Dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia”.

Si bien el relevamiento realizado identificó todas las licencias, justificaciones y franquicias⁷¹ vigentes, este informe analiza exclusivamente las licencias relativas al derecho al cuidado, a saber:

✓ *Gravidez:* en los casos que se la contempla, esta licencia o franquicia permite a la interesada acordar un cambio de tareas si, debido al embarazo, la trabajadora sufre una disminución de su capacidad laboral, debidamente acreditada con certificado médico.

✓ *Maternidad:* comprende un período anterior al parto y un período posterior. En el caso de maternidad por adopción, la licencia es posterior al proceso.

✓ *Paternidad:* comprende únicamente un período posterior al parto. Las licencias por paternidad pueden variar según se trate de paternidad adoptiva o biológica.

✓ *Reducción de jornada para madres de lactantes:* consiste en una reducción diaria de la jornada

laboral en una o dos horas (según el régimen) con la finalidad de amamantar al bebé. Puede implementarse en dos pausas de media hora, o bien en una disminución horaria, ingresando una hora más tarde o retirándose una hora antes.

✓ *Adopción o tenencia con fines de adopción:* en general se denominan indistintamente, ya que en algunos regímenes se llama “licencia por adopción” y en otras “licencia por tenencia con fines de adopción” pero indefectiblemente, en todos los casos la licencia es a partir de la notificación de la tenencia con fines de adopción.

✓ *Atención de hijos menores por fallecimiento de cónyuge:* en los pocos casos en que se la contempla, consiste en una licencia especial para el cuidado de hijos menores de 7 años –por lo general- en el caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, además de los días que correspondan por duelo.

✓ *Atención del grupo familiar:* se trata de una licencia especial para el cuidado de cualquier integrante del grupo familiar que requiera la

atención del trabajador varón o mujer. A fin de establecer quiénes son las personas que conforman el grupo familiar, se exige la presentación de una declaración jurada en la que se consigne quienes son las personas bajo su responsabilidad.

✓ *Atención de hijos/as con discapacidad:* de acuerdo al régimen contemplado, en algunos casos se denomina licencia para la atención de hijos con discapacidad y en otros como licencias por nacimiento de hijos con necesidades especiales. En aquellos casos en que no se contempla se aplica la ley 24716 que establece la licencia especial para el cuidado de hijos con síndrome de Down.

En el relevamiento de la **normativa del sector público** se revisó aquella aplicable al **personal administrativo del Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial y Ministerio Público de la Defensa**.

En lo que respecta al **Poder Ejecutivo**, se relevó la siguiente normativa que regula la situación del personal que integra el servicio civil de la Nación: la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional; el Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias; el decreto 1363/97 que revisa los regímenes que regulan la relación de empleo público y el Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional.

La *Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional* y su reglamentación (Ley 25.164 y Dec. Reglamentario 1421/2002) establece los principios generales que regulan la relación de Empleo Público Nacional, entendiéndose por tal la relación laboral entre el Estado (Poder Ejecutivo) y el personal civil que se desempeña en la Administración Pública Nacional. El art. 16 de

la ley enumera los derechos de los que gozan los beneficiarios, entre otros: licencias, justificaciones y franquicias; compensaciones, indemnizaciones y subsidios; asistencia social para sí y su familia. Estos derechos pueden ser ampliados por vía de negociación colectiva.

El *Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias* (Decreto 3413/79) establece el régimen para el personal permanente y para el personal no permanente.

El Decreto 1363/97 ordena la *revisión de los regímenes que regulan la relación de empleo público* a los efectos de incorporar las previsiones que permitan garantizar el cumplimiento de los principios relativos a la eliminación de todas las normas de discriminación contra la mujer, a la igualdad de oportunidades para los trabajadores con cargas de familia, a la protección de las responsabilidades de los padres varones y de otras disposiciones que hacen a la protección de la familia y al ejercicio de las responsabilidades familiares. Asimismo, incorpora en las normas que regulan la relación de empleo público el “estado de excedencia”, el que corresponde únicamente a las mujeres, y regula que a partir de la finalización de la licencia por maternidad o por adopción, la mujer podrá solicitar licencia sin goce de haberes por un plazo mínimo de 3 (tres) meses y máximo de 6 (seis) (Art. 2º, Dec. 1363/97). Finalmente, establece la obligación por parte de los organismos de la Administración Pública Nacional de disponer la creación o contratación de guarderías, cuando la cantidad de agentes con hijos en condiciones de concurrir así lo justifique, de conformidad con lo que se establezca en la reglamentación pertinente.

⁷¹ Algunos de los regímenes relevados denominan “franquicias” a aquellos beneficios que no implican una licencia como tampoco una justificación de inasistencia, ni constituyen un día franco. En general, se trata de reducciones horarias o cambio de tareas: reducción horaria para estudiantes; reducción horaria o cambio de tareas por embarazo, franquicia horaria por adaptación escolar, para desarrollar actividades sindicales.

El *Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional* (homologado por Decreto 214/06) regula la relación de empleo entre la administración pública nacional y el personal civil que se desempeña en ella y establece la prevalencia del Convenio Colectivo General sobre los Convenios Colectivos Sectoriales.

En lo que respecta al **Poder Legislativo**, se relevó el *Estatuto y Escalafón del personal del Congreso de la Nación y Normas Reglamentarias* (Ley 24.600/1995). Establece el régimen jurídico aplicable a las personas que presten servicios remunerados en el ámbito del Poder Legislativo Nacional (empleados legislativos, ya sea que revisten en planta permanente o planta temporaria).

En cuanto al **Poder Judicial**, se relevó el *Reglamento para la Justicia Nacional* (Acordada 17/12/52), que regula el funcionamiento interno de los diversos fueros e instancias del Poder Judicial de la Nación, y el *Reglamento de Licencias* (Acordada 34/1977 actualizada por la Acordada 12/2004) que establece el régimen de licencias ordinarias y extraordinarias y de justificaciones de inasistencias para magistrados, funcionarios, empleados, personal obrero y de maestranza y de servicio, contratado o permanente, de la Justicia Nacional.

Con respecto al Ministerio Público de la Defensa, se analizó el Régimen jurídico para los Magistrados, Funcionarios y Empleados del Ministerio Público de la Defensa de la Nación (Resolución DGN 1628/10, actualizada), que establece el régimen aplicable al personal que presta servicios remunerados en el ámbito del Ministerio Público de la Defensa

de la Nación, entendiéndose por tal todos/as los/as funcionarios/as y empleados/as que se desempeñan en el mismo.

El régimen del Ministerio Público de la Defensa incluye beneficios adicionales no contemplados en otras normas (tales como visitas con fines de adopción y licencias para adaptación escolar) a la vez que, para ciertos criterios analizados, establece algunas particularidades. Con las reformas que se introdujeron en los últimos años, el régimen de empleo del Ministerio Público de la Defensa constituye el más avanzado en términos de normativa vinculada con el derecho al cuidado, para varones y mujeres. Desde ese punto de vista, es interesante prestar atención a los avances que ofrece con respecto a los restantes regímenes de empleo.

El Cuadro 20 presenta una síntesis y comparación de los regímenes correspondientes a cada sector, mostrando la amplitud y las limitaciones de los derechos consagrados por las diversas normas vigentes.

Cuadro 20. Licencias vinculadas al cuidado en el Sector Público Nacional.

	PODER EJECUTIVO NACIONAL	PODER LEGISLATIVO NACIONAL	PODER JUDICIAL	MINISTERIO PÚBLICO DE LA DEFENSA
MATERNIDAD Con goce de haberes.	100 días corridos, 30 días anteriores al parto y hasta 70 días corridos después del mismo. Mediante certificado médico autorizante, se podrá reducir la licencia anterior al parto, trasladándose esos días al período posterior, hasta completar los 100 días. Si la agente es madre de 2 hijos, a partir del nacimiento del tercer hijo, el período de licencia se incrementará en 10 días corridos por cada embarazo sucesivo. 5 días hábiles.	90 días corridos, 45 días anteriores al parto y hasta 45 días corridos después del mismo. Podrá reducirse el período previo hasta 30 días anteriores al parto. Los días restantes se acumularán al período posterior al parto.	90 días corridos, 45 anteriores y 45 posteriores al parto. Podrá reducirse el período previo hasta 20 días anteriores al parto.	100 días: 50 anteriores y 50 posteriores al parto. Se puede reducir el período previo al parto hasta 10 días anteriores a la fecha del mismo.
PATERNIDAD Con goce de haberes.		2 días corridos (aplicac. Dec. 3413/79).	2 días laborales, incluyendo el del nacimiento.	Varones deberán tomar licencia de 15 días por nacimiento de hijo/a, comenzando en el período comprendido entre el nacimiento del hijo/a y el día siguiente al del término de la licencia por maternidad de la madre. En partos múltiples, se agregan 5 días corridos por cada alumbramiento posterior al primero. En caso de nacimiento de hijo/a con discapacidad o patologías, la licencia se podrá incrementar hasta tres (3) meses. Si la madre del hijo/a del agente falleciera durante la licencia por maternidad, la licencia por paternidad se ampliará hasta completar el plazo de la licencia de la madre.

ADOPCIÓN	100 días corridos, para el varón y la mujer, sin límite de edad del menor. Si la adopción es otorgada a matrimonio o quienes vivan en aparente matrimonio, se limitará el plazo a TREINTA (30) días respecto del agente varón. Nota: los 100 días corresponden a varones que adopten solos.	60 días corridos, para la trabajadora mujer, por tenencia de uno o más niños de hasta 14 años de edad.	No establece ninguna licencia.	100 días corridos, para el varón o la mujer, a partir del día hábil siguiente al que se hubiere dispuesto la misma.
EXCEDENCIA Sin goce de haberes.	Mínimo 3 meses y máximo 6 meses sin goce de haberes.	Mínimo 3 meses y máximo 6 meses sin goce de haberes.	Mínimo 3 meses y máximo 6 meses sin goce de haberes (por aplicación Dec. 1363/97)	Mínimo 3 meses y máximo 6 meses sin goce de haberes (por aplicación Dec. 1363/97)
REDUCCIÓN HORARIA PARA MADRES LACTANTES Con goce de haberes.	2 horas diarias durante 1 año desde el nacimiento del hijo/a, prorrogable.	1 hora diaria durante 240 días corridos desde el nacimiento de hijo/a, prorrogable hasta los 365 días desde el nacimiento del hijo/a.	1 hora diaria, durante 240 días corridos desde el nacimiento de hijo/a, prorrogable hasta los 365 días desde el nacimiento del hijo/a (Dec. 3413/79)	1 hora diaria por un período no superior a 1 año posterior a la fecha del nacimiento. En nacimientos múltiples, la reducción aumenta de modo proporcional al número de hijos.
GRAVIDEZ Con goce de haberes.	Cambio de destino o de tareas desde la concepción hasta la licencia por maternidad	Cambio de destino o tareas desde concepción y hasta inicio de licencia. Tras el cuarto mes de embarazo, reducción de 1 hora diaria divisible en dos períodos de media hora.	Derecho a un cambio de tareas o una acorde reducción horaria.	Cambio de tareas o una acorde reducción horaria.
HIJOS/ASCON DISCAPACIDAD	Nacimiento de hijo/a con Síndrome de Down, se aplica Ley 24.716 (6 meses adicionales con goce de haberes).	Nacimiento hijo/a con Síndrome de Down, aplica Ley 24.716 (6 meses adicionales con goce de haberes). Nacimiento hijo/a con discapacidad o portador de VIH, 3 meses adicionales con goce de haberes. Si la discapacidad o la presencia del VIH se comprobará tras el vencimiento de la licencia por maternidad -y siempre que el menor tuviere menos de DOS (2) años de edad-regirá esta licencia.	Nacimiento hijo/a con Síndrome de Down, 6 meses posteriores a la licencia por maternidad (Ley 24.716).	En caso de nacimiento de hijo/a con discapacidad o patologías que requieran cuidados especiales, debidamente comprobadas por certificado médico, el plazo de la licencia posterior al parto se podrá incrementar en un período de hasta tres (3) meses.

	PODER EJECUTIVO NACIONAL	PODER LEGISLATIVO NACIONAL	PODER JUDICIAL	MINISTERIO PÚBLICO DE LA DEFENSA
ATENCIÓN DE HIJOS MENORES POR FALLECIMIENTO CÓNYUGE	30 días corridos, para la mujer o el varón, y sin límites respecto de la edad de los hijos menores.	30 días corridos para el trabajador que tenga hijos menores de 14 años y cuya esposa fallezca.	No establece ninguna licencia.	60 días corridos, para varón o mujer con hijos/as menores de hasta siete (7) años de edad y cuyo cónyuge o conviviente fallezca .
ATENCIÓN GRUPO FAMILIAR	20 días corridos al año, para varones o mujeres, prorrogables hasta 90 días sin goce de sueldo.	20 días corridos al año, para varones o mujeres, prorrogables hasta 90 días sin goce de sueldo.	20 días anuales, prorrogables por otros 60 días, sin goce de sueldo, para varones y mujeres.	20 días laborales anuales, prorrogable por 60 días corridos, sin goce de sueldo, para varones y mujeres.
ADAPTACIÓN ESCOLAR	No establece ningún beneficio con respecto a este criterio.			
VISITAS C/ FINES DE ADOPCIÓN	No establece ningún beneficio con respecto a este criterio.			Máximo de quince (15) días laborales en el año calendario y en períodos de hasta tres (3) días.

En lo que respecta a las normas vigentes **para trabajadores y trabajadoras del sector privado, aplicable a todo el territorio del país**, se relevaron las licencias y los beneficios previstos en la LCT (Ley 20.744), la Ley 24.716 de 1996 que establece licencias maternales especiales en caso de hijos/as con Síndrome de Down y la Ley 24.714 de Asignaciones Familiares, que incluye a todos los trabajadores registrados en la seguridad social, tanto del sector público como privado. Complementariamente, se analizaron dos regímenes especiales: el de docentes privados (regulado en el Estatuto para el Personal de los Establecimientos Privados de Enseñanza, Ley 13.047) y el de trabajadoras de casas particulares (Ley 26.844).⁷²

La **LCT constituye el piso mínimo de protección de derechos de las/os trabajadoras/es en relación de dependencia**, que puede ser ampliado por los diversos convenios colectivos de trabajo de cada sector. Además de las licencias (cuyas características son sintetizadas en el Cuadro 21) el artículo 179 de la LCT indica que en los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras (determinado según la reglamentación) el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que se establezcan. Por su parte, y en caso que los empleadores no cuenten con esas instalaciones, el art. 103 bis inc. f) los obliga a reintegrar los gastos por guardería

y/o sala maternal en que incurran los trabajadores varones o mujeres con hijos de hasta seis (6) años de edad. También obliga a proveer útiles escolares y guardapolvos para los hijos de los trabajadores.

La **Ley 24.716** establece, para las mujeres trabajadoras en relación de dependencia (en el sector público o privado) una licencia especial de 6 meses como consecuencia del nacimiento de un hijo/a con Síndrome de Down. Para acceder a dicha licencia, la trabajadora debe tener una antigüedad mínima y continuada de tres (3) meses en el empleo. Durante el período de licencia otorgado (seis meses sin goce de sueldo desde la fecha de vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad) se abonará una asignación familiar equivalente a la remuneración que la trabajadora hubiera percibido si hubiera prestado servicios. Esta asignación será percibida en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que corresponden a la asignación por maternidad. De esta manera, la trabajadora percibe durante un período adicional de 6 meses un monto igual a la remuneración que le correspondería, que no se encuentra a cargo del empleador.

El **Estatuto para el Personal de los Establecimientos Privados de Enseñanza** (Ley 13.047/1947) regula la relación de dichos establecimientos con el Estado y con su personal, y establece los principios que deben seguir los establecimientos privados

en cuanto a su incorporación a la enseñanza oficial. Asimismo, asegura al personal de los establecimientos educativos privados los siguientes derechos: a la estabilidad, al sueldo y salario mínimo, a la bonificación por antigüedad y a la inamovilidad en la localidad. El personal directivo y docente de los establecimientos “adscritos a la enseñanza oficial” tiene los mismos deberes, las mismas incompatibilidades y los mismos derechos que el personal de los establecimientos oficiales. En consecuencia, los regímenes de licencias y franquicias aplicables son los establecidos en los respectivos estatutos docentes provinciales. Cuando se trata de personal docente perteneciente a establecimientos no adscritos a la enseñanza oficial, se aplica el régimen establecido en la LCT.

El **Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares** (Ley 26.844/2013) regula las relaciones laborales relativas al trabajo en casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que las personas empleadas sean ocupadas en tales labores. La ley establece los derechos y deberes comunes para el personal con y sin retiro, el régimen remuneratorio, el régimen de licencias, las modalidades de extinción del contrato de trabajo, indemnizaciones y régimen procesal especial aplicable.

Luego de más de cinco décadas de vigencia del Estatuto de Servicio Doméstico, un régimen especial abiertamente discriminatorio para las trabajadoras

del sector, recientemente se sancionó la Ley 26.844 que si bien no incluye a las trabajadoras de casas particulares en la LCT, equipara en gran medida el régimen laboral específico al de la Ley de Contrato de Trabajo, en particular en relación con las vacaciones, la licencia por maternidad y el pago de indemnización por despido.

La situación de las trabajadoras del sector doméstico en Argentina había sido señalada como objeto de preocupación en las intervenciones de diversos órganos de vigilancia y monitoreo internacional de derechos humanos. Entre ellos, el Comité CEDAW sostuvo en las Observaciones Finales aprobadas en el año 2010 que “*A pesar de que se han adoptado algunas medidas para proteger a los empleados domésticos, el Comité observa con preocupación que su situación sigue siendo precaria*”, instando al Estado a que proporcione “protección integral a los empleados domésticos”. En sentido similar se exployó en diversas observaciones el Comité de seguimiento del PIDESC (Gherardi y Durán, 2013: 261).

Con la sanción del nuevo régimen en marzo de 2013 (que a la fecha de este informe se encuentra pendiente de reglamentación) se da respuesta a varias de las preocupaciones señaladas por especialistas. Las principales características de la normativa son las siguientes:⁷³

72 La revisión de estos dos regímenes especiales se debe a una doble consideración que los hace particularmente relevantes para el tema abordado en este informe. Por un lado, se trata de dos sectores que emplean a un número mayoritario de mujeres: en forma casi exclusiva, en las empleadas de casas particulares, y en altas proporciones en la docencia, particularmente en los niveles inicial y primario (en menor medida en la educación secundaria). Por otro lado, como se ha comentado con anterioridad, se trata de sectores que juegan un papel importante en relación con las posibilidades de conciliación de las familias, que recurren a la escolaridad (en particular en los niveles inicial y básico) y a la contratación de empleadas de casas particulares, entre las estrategias generalmente desplegadas.

73 En el Anexo 1, se presenta un cuadro comparativo de la legislación anterior (Decreto 326/56) y la nueva Ley.

✓ El nuevo régimen ampara a los y las trabajadoras del rubro, otorgándoles en gran medida los mismos derechos que al resto de los trabajadores asalariados formales, aunque no las integra a las disposiciones de la LCT.

✓ La modalidad de contrato, que no estaba establecida, ahora está pautada según lo establece la LCT: puede ser por plazo indeterminado, plazo fijo, eventual o a tiempo parcial.

✓ La jornada laboral no podrá ser mayor a las 8 horas diarias ni a las 48 semanales, con derecho a un descanso de 35 horas corridas por semana, a partir del sábado, a las 13 horas.

✓ Las trabajadoras podrán tener cobertura de seguro por riesgos del trabajo

✓ El salario mínimo lo fijará una comisión que se creará en el ámbito del Ministerio de Trabajo; mientras tanto, será la cartera laboral la que fije esa remuneración básica.⁷⁴

✓ Las horas extras se abonarán con el 50% de recargo si se trata de días comunes, y con el 100% para sábados después de las 13, domingos o feriados.

✓ En los casos de despido sin causa, la empleada gozará de una indemnización igual a la que recibe el resto de las personas trabajadoras, de un mes de salario por cada año de antigüedad.

✓ Las empleadas tendrán derecho a vacaciones pagas, que serán de 14 días hasta los cinco años de antigüedad, 21 días hasta los 10 años de antigüedad, 28 días entre los 10 y los 20 años y hasta 35 días después de los 20 años de antigüedad.

✓ En caso de enfermedad, el empleador deberá pagar esa licencia, que puede ser de hasta tres meses, si la empleada tiene menos de 5 años de antigüedad, y de hasta 6 si supera esa cantidad.

✓ Las empleadas podrán gozar de licencias pagas por nacimiento de un hijo, matrimonio, muerte de un familiar o para rendir exámenes de estudios.

✓ La licencia por embarazo será igual que la del resto de las trabajadoras. Queda prohibido el despido durante el embarazo.

En relación con el goce efectivo de la licencia por maternidad, hasta tanto no se complete el proceso de reglamentación, la ANSES dictó la circular 65/2013⁷⁵ del 30/09/2013 mediante la cual estableció un procedimiento provisorio por el cual las empleadas de casas particulares cobran licencia por maternidad por medio del sistema de Asignación Universal (es decir que, en rigor no es una Asignación Familiar, puesto que el régimen de empleadas de casas particulares está equiparado –respecto de los aportes- al régimen de Monotributo).⁷⁶

En la medida que no se reglamente y comience a fiscalizarse la implementación de esta nueva normativa, son inciertas las implicancias que tendrá en las condiciones efectivas de trabajo de este sector de la población. Por lo pronto, es auspicioso que la normativa comience a subsanar la discriminación legal a la que se veían sometidas las trabajadoras de casas particulares.

El Cuadro 21 resume el régimen de licencias vinculadas con ciertos aspectos del cuidado establecido en la LCT y en el Régimen Especial para Personal de Casas Particulares.

Como se ha comprobado en la revisión normativa, hay diferencias significativas en el alcance y extensión de las licencias, según el tipo de empleo de que se trate. En términos generales, las licencias son más amplias en el ámbito del sector público y más limitadas para el empleo en el sector privado. Pero aún dentro de los distintos regímenes de contratación de la administración pública, hay diferencias según el empleador sea el Poder Ejecutivo Nacional, o el de algunas de las jurisdicciones locales. La síntesis de las diferencias entre el sector público nacional, de la CABA y de la Provincia de Buenos Aires, puede verse en el Cuadro 22.⁷⁷

74 Actualmente (desde el 1 de Septiembre de 2013, según resolución 886/2013), el salario mínimo, que es establecido por el Ministerio de Trabajo de la Nación, alcanza los siguientes niveles: tareas de cuidado con retiro: \$28 por hora, \$ 3580 por mes; tareas de cuidado sin retiro: \$31 por hora, \$3990 por mes; tareas domésticas con retiro: \$25 por hora, \$3220 por mes; tareas domésticas sin retiro: \$28 por hora, \$3580 por mes.

75 Previamente la ANSES había dictado la Circular DAFyD n° 54/13 en la cual sólo se requería la presentación del Formulario PS 2.55 (que es el que presentan las trabajadoras en relación de dependencia para tramitar su Asignación Familiar por Licencia de maternidad) para su posterior registración y liquidación a través del Sistema Único de Asignaciones Familiares (SUAF), entendiéndose que la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) le suministraría la información (el salario bruto de la empleada) para realizar la liquidación correspondiente. Sin embargo, hasta el momento del dictado de la Circular 65/13, la AFIP no había podido enviar la información mínima y necesaria para proceder al pago de la Asignación por Maternidad al personal de casas particulares y en virtud del carácter alimentario de la prestación, se decidió implementar el proceso temporario y manual instituido por la Circular DAFyD N° 65/13.

76 El Anexo de la circular mencionada contiene la Declaración Jurada “Maternidad-Servicio Doméstico” que la empleada debe presentar ante ANSES solicitando la Asignación. Junto con esta documentación, se debe acompañar el Formulario de Alta (es el formulario por el cual el empleador se da de alta ante la AFIP como empleador de casas particulares), el Formulario 102B (en el cual el empleador denuncia el pago de los aportes, obra social y salario) en el que figura el salario Bruto denunciado (de modo tal que la ANSES tiene constancia de cuál es el monto que le corresponderá como Asignación Universal por Maternidad) y el Documento Nacional de Identidad. Por el momento el Formulario no se puede descargar de internet.

77 Más adelante en esta sección se analiza con mayor detalle la situación de cada una de las jurisdicciones locales (a nivel de los poderes ejecutivos, legislativos y judiciales) .

Cuadro 21. Licencias y beneficios vinculados al cuidado en la ley de Contrato de Trabajo y en el Régimen de personal de casas particulares.

	LEY DE CONTRATO DE TRABAJO	TRABAJADORAS DE CASAS PARTICULARES
MATERNIDAD	90 días corridos, divididos en un período de 45 días anterior al parto y otro igual posterior al parto. Se podrá reducir la licencia anterior al parto, que no será inferior a 30 días.	90 días corridos, divididos en un período de 45 días anterior al parto y otro igual posterior al parto.
PATERNIDAD	2 días corridos.	2 días corridos.
ADOPCIÓN	No establece ninguna licencia ni beneficio.	No establece ninguna licencia ni beneficio.
EXCEDENCIA	Mínimo 3 meses y máximo 6 meses, sin goce de haberes.	No establece ningún beneficio respecto a este criterio.
REDUCCIÓN HORARIA PARA MADRES DE LACTANTES	2 descansos diarios de media hora por un período no superior a 1 año posterior a la fecha de nacimiento.	
GRAVIDEZ	Cuando una mujer fuera despedida dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha de parto, se presume que es en razón de su embarazo y dará lugar a una indemnización especial, equivalente a un año de remuneraciones (indemnización agravada).	Garantiza a toda mujer el derecho a la estabilidad en el empleo durante la gestación.
HIJOS DISCAPACITADOS (SÍNDROME DE DOWN)	6 meses posteriores a la licencia por maternidad, según establece la ley 24.716.	6 meses posteriores a la licencia por maternidad, según establece la ley 24.716.
ATENCIÓN DE HIJOS MENORES	No establece ningún beneficio respecto a este criterio.	
ATENCIÓN GRUPO FAMILIAR		
ADAPTACIÓN ESCOLAR		
VISITAS C/ FINES DE ADOPCIÓN		

Fuente: Elaboración propia en base a las respectivas normativas.

Cuadro 22. Licencias vinculadas al cuidado en el Sector Público Nacional, CABA y Provincia de Buenos Aires.

	PODER EJECUTIVO NACIONAL	PODER EJECUTIVO CABA	Administración pública de la Prov. Buenos Aires	Municipalidades Prov. Buenos Aires (*)
MATERNIDAD Con goce de haberes. 100 días corridos	105 días corridos: 45 días anteriores al parto y 60 días posteriores. Se puede reducir la licencia anterior al parto siempre que no sea inferior a los 30 días. En caso de nacimiento múltiple, se extiende la licencia post-parto 15 días corridos por cada hijo después del primero. Si el/los recién nacido/s debiera/n permanecer internado/s en el área de neonatología, el lapso se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.	90 días corridos con goce de haberes: 45 días antes de la fecha probable de parto y 45 días posteriores, pudiendo reducir el período anterior al parto a un plazo no inferior a 30 días. En caso de nacimiento pretérmino o prematuro de bajo riesgo, la licencia por maternidad será de 5 meses a partir del alta hospitalaria del bebé. En caso de nacimiento de prematuro de alto riesgo, la licencia será de 6 meses a partir del alta hospitalaria del bebé.	90 días corridos con goce íntegro de haberes - comenzará a contarse a partir de los seis meses y medio de embarazo - se puede optar por la reducción de la licencia anterior al parto hasta un plazo no inferior a treinta (30) días - La autoridad de aplicación que corresponda podrá modificar el término de la licencia por maternidad para los casos de nacimientos múltiples, nacimiento de niño prematuro.	90 días corridos con goce íntegro de haberes - se aplica al caso de guarda con fines de adopción
PATERNIDAD Con goce de haberes. 5 días hábiles	10 días corridos.	3 días con goce íntegro de haberes - en caso de nacimiento múltiple se concederá por el término de 4 días	3 días con goce íntegro de haberes - en caso de nacimiento múltiple se concederá por el término de 4 días	1 día con goce íntegro de haberes - se aplica al caso de guarda con fines de adopción
ADOPCIÓN Con goce de haberes 100 días corridos, para el varón y la mujer, sin límite de edad del menor.	Mujer: 90 días corridos con goce de haberes, por la adopción de niño/a de hasta 12 años. Si se trata de más de un niño/a de hasta 12 años, la licencia se extenderá hasta los 120 días corridos. Si los adoptantes fueran cónyuges, el trabajador varón tendrá derecho a una licencia de 10 días	90 días corridos con goce íntegro de haberes	90 días corridos con goce íntegro de haberes	

(*) No se consideran los regímenes especiales de algunas jurisdicciones municipales que incluyen derechos más amplios, como es el caso del Municipio de Morón, que será tratado más adelante.

EXCEDENCIA Sin goce de haberes.	Mínimo 3 meses y máximo 6 meses sin goce de haberes.	Vencido el lapso previsto para el período de post-parto, la trabajadora podrá optar por extender su licencia hasta 120 días corridos más.	Por un período no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses - la agente que, en situación de excedencia, desempeñe actividad remunerada en situación de dependencia no podrá reintegrarse.	
REDUCCIÓN HORARIA PARA MADRES LACTANTES Con goce de haberes.	2 horas diarias durante 1 año desde el nacimiento del hijo/a, prorrogable.	Pausa de 2 horas diarias hasta los 12 meses desde el nacimiento (para la madre o padre si acredita que la madre está imposibilitada). Igual beneficio corresponde a los trabajadores que posean tenencia, guarda o tutela de niños/niñas de hasta 1 año de edad	2 horas diarias para lactancia natural o artificial del hijo menor de doce meses - en caso de lactancia artificial podrá ser solicitada por el padre - se aplica a las agentes que posean la tenencia, guarda o tutela de menores hasta 1 año de edad	2 horas diarias para lactancia natural o artificial del hijo menor de doce meses - en caso de lactancia artificial podrá ser solicitada por el padre - se aplica a las agentes que posean la tenencia, guarda o tutela de menores hasta 1 año de edad
GRAVIDEZ Con goce de haberes.	Cambio de destino o tareas desde la concepción hasta la licencia.			
HIJOS/ASCON DISCAPACIDAD	Nacimiento de hijo/a con Síndrome de Down, se aplica Ley 24.716 (6 meses adicionales con goce de haberes)	20 días corridos con goce de haberes. Vencido este plazo, hasta 20 días corridos anuales sin goce de haberes. Corresponde tanto para familiar a cargo o menor del cual se ejerza la representación legal.		
ATENCIÓN DE HIJOS MENORES POR FALLECIMIENTO CÓNYUGE	30 días corridos, para la mujer o el varón, y sin límites respecto de la edad de los hijos menores.			

	PODER EJECUTIVO NACIONAL	PODER EJECUTIVO CABA	Administración pública de la Prov. Buenos Aires	Municipalidades Prov. Buenos Aires (*)
ATENCIÓN GRUPO FAMILIAR	20 días corridos al año, prorrogables hasta 90 días sin goce de haberes.	Hasta 15 días corridos con goce de sueldo por enfermedad de familiar mayor o menor de edad del cual se ejerza la representación legal.	20 días por año calendario con goce íntegro de haberes	20 días por año calendario con goce íntegro de haberes
ADAPTACIÓN ESCOLAR	No establece ningún beneficio con respecto a este criterio.	3 horas diarias durante 4 días corridos con goce de haberes. Corresponde por adaptación escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado. La licencia sólo podrá ser utilizada por uno de los progenitores		
VISITAS C/ FINES DE ADOPCIÓN				

Fuente: Elaboración propia en base a las respectivas normativas.

Dentro del ámbito privado de contratación, se relevó el **Estatuto para el Personal de los Establecimientos Privados de Enseñanza** (Ley 13.047) que regula la relación de los establecimientos privados de enseñanza con el Estado y con su personal. Establece los principios que deben seguir los establecimientos privados en cuanto a su incorporación a la enseñanza oficial. Asimismo, establece como derechos del personal de todos los establecimientos privados: a la estabilidad, al sueldo y salario mínimo, a la bonificación por antigüedad y a la inamovilidad en la localidad. En el caso del personal directivo y docente de los establecimientos “adscritos a la enseñanza oficial”, tendrá los mismos deberes, se ajustará a las mismas incompatibilidades y gozará de

los mismos derechos establecidos para el personal de los establecimientos oficiales, en consecuencia, los regímenes de licencias y franquicias aplicables a este personal, serán los establecidos en los respectivos estatutos docentes provinciales (en el caso del personal docente de establecimientos no adscritos a la enseñanza oficial, será de aplicación el régimen de la LCT).

Además de la regulación específica de las diversas relaciones de empleo, tanto en el ámbito público como privado, **existen otras normas cuyas provisiones contribuyen al cuidado y atención de personas con características específicas o en situaciones puntuales.** Entre ellas, pueden mencionarse las siguientes:

✓ *La Ley de Protección Integral para personas con discapacidad* (“Sistema de protección Integral de los Discapacitados” Ley 22.431 aprobada en 1981, actualizada): crea un sistema de protección integral que asegure a las personas con discapacidad atención médica, educación y seguridad social. También les concede franquicias y estímulos que contribuyan a neutralizar la desventaja que les provoca la discapacidad y les den oportunidades equivalentes.

✓ *El Sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad* (Ley 24.901, aprobada en 1997): instituye un sistema de prestaciones básicas de atención integral a favor de las personas con discapacidad, contemplando acciones de prevención, asistencia, promoción y protección, con el objeto de brindarles una cobertura integral a sus necesidades y requerimientos. Las obras sociales y las prepagas tendrán a su cargo, obligatoriamente, la cobertura total de las prestaciones básicas, y quienes carecieran de obra social o prepaga accederán a la totalidad de las prestaciones básicas a través de los organismos dependientes del Estado. La ley enuncia los servicios específicos que deben integrar esas prestaciones básicas, los sistemas alternativos al grupo familiar (para el caso de que la persona discapacitada no pueda permanecer con su familia) y las prestaciones complementarias.

✓ *El Régimen Especial de Inasistencias Justificadas por razones de gravedad para alumnas que cursen en establecimientos de jurisdicción nacional, provincial o municipal* (Ley 25.273, aprobada en el año 2000): crea un régimen especial de inasistencias justificadas para alumnas que cursen los ciclos de enseñanza general básica, polimodal y superior no universitaria en establecimientos de jurisdicción nacional, provincial o municipal. Las alumnas que certifiquen estar en período de amamantamiento tendrán una franquicia del establecimiento durante una (1) hora diaria por el lapso de seis (6) meses a partir de su reincorporación a la escuela.

✓ *La Ley de Protección de niños, niñas y adolescentes* (Ley 26.061, aprobada en 2005): esta ley enuncia los principios generales que rigen la protección integral de niñas, niños y adolescentes y sus derechos y garantías y establece un Sistema de Protección Integral de Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes. Conforman dicho sistema todos los organismos, entidades y servicios que diseñan, planifican, coordinan, orientan, ejecutan y supervisan las políticas públicas, de gestión estatal o privadas, en el ámbito nacional, provincial y municipal, destinadas a la promoción, prevención, asistencia, protección, resguardo y restablecimiento de los derechos de las niñas, niños y adolescentes. La ley establece los medios a través de los cuales se asegura el efectivo goce de los derechos y garantías reconocidos en la Constitución Nacional, la CDN y demás tratados de derechos humanos ratificados por el Estado argentino y el ordenamiento jurídico nacional.

✓ *La Ley de Lactancia Materna* (Ley 26.983 aprobada en 2013): a los efectos de esta ley quedan comprendidas, en el marco de las políticas públicas de lactancia materna, las siguientes acciones: promoción de lactancia materna exclusiva y prácticas óptimas de alimentación en niños de hasta los seis (6) meses de edad; promoción de lactancia materna continuada y alimentación complementaria oportuna para niños de hasta dos (2) años de vida; difusión y accesibilidad a la información a los efectos de la concientización pública, en especial de las mujeres embarazadas; promoción y apoyo a la creación de centros de lactancia materna y bancos de leche materna.

De la conjunción de todas estas normas, se desprenden distintas manifestaciones del derecho al cuidado en sus diversas dimensiones: el derecho a cuidar, el derecho a ser cuidado y el derecho al autocuidado.

b. Legislación aplicable en el ámbito local

La regulación aplicable al empleo público en el ámbito local depende de las normas provinciales y/o municipales de cada jurisdicción. Cada provincia tiene la potestad de regular las relaciones de empleo que se establecen con los empleados y empleadas que se desempeñan en el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo o el Poder Judicial provinciales.⁷⁸ Además, las relaciones de empleo con el Poder Ejecutivo municipal también pueden ser objeto de regulación local, a cargo de las autoridades municipales. En esta sección se repasa la legislación aplicable en cada una de esas dimensiones, para todas las jurisdicciones analizadas en este estudio: la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, las Provincias de Chaco y Jujuy, y los Municipios de Morón y San Martín en la Provincia de Buenos Aires.

La **Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires** garantiza el derecho al cuidado a través de distintos artículos. El artículo 20 protege el derecho a la salud integral; en tanto que el artículo 21 (incisos 4, 5, 6 y 7) establece numerosas provisiones relevantes entre las que se destacan: ordenar a la Legislatura sancionar una Ley Básica de Salud que incluya la especial protección de la maternidad y paternidad responsables; garantizar la atención integral del embarazo, parto y puerperio, y de la niñez hasta el primer año de vida, asegurando su protección y asistencia integral, social y nutricional, promoviendo la lactancia materna, propendiendo a su normal crecimiento y con especial dedicación hacia los núcleos poblacionales carenciados y

desprotegidos; reconocer el derecho de la tercera edad a una asistencia particularizada; y garantizar la prevención de la discapacidad y la atención integral de personas con necesidades especiales.

En el mismo sentido, el artículo 37 de la Constitución de la CABA garantiza la igualdad de derechos y responsabilidades de mujeres y varones en tanto que progenitores y promueve la protección integral de la familia. El artículo 38 afirma que la Ciudad incorpora la perspectiva de género en el diseño y ejecución de sus políticas públicas y elabora participativamente un plan de igualdad entre varones y mujeres. El artículo 39 reconoce a los niños, niñas y adolescentes como sujetos activos de sus derechos, garantizándoles su protección integral y otorgándoles prioridad a las políticas públicas destinadas a ellos, las que deben promover la contención en el núcleo familiar. Finalmente, el artículo 40 garantiza a las personas mayores la igualdad de oportunidades y trato y el pleno goce de sus derechos, en tanto que el artículo 41 garantiza a las personas con necesidades especiales el derecho a su plena integración, a la información y a la equiparación de oportunidades.

El sistema de licencias y beneficios de los poderes ejecutivos, legislativos y judiciales de la Ciudad, así como del Ministerio Público de la Defensa se rigen por normas y disposiciones específicas, cuyas características particulares se describen en el Cuadro 23.

En lo que corresponde al Poder Ejecutivo, la **Ley de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires** (Ley 471 del año 2000) establece los principios generales que regulan las relaciones de empleo público y el régimen aplicable al personal de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (dependiente del Poder Ejecutivo) a entes jurídicamente descentralizados, sociedades estatales y personal dependiente de las comunas.

El Poder Legislativo se rige por el **Convenio Colectivo de Trabajo General para el Personal de la Legislatura de la CABA** (homologado por Decreto VP 308/2004), que regula el régimen aplicable al personal que preste servicios remunerados en el ámbito de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Además de los aspectos presentados en el Cuadro 23, este Convenio otorga un subsidio mensual en dinero al empleado/a legislativo de planta permanente o transitoria con hijos o menores a cargo, que tengan una edad comprendida entre los cuarenta y cinco (45) días y los cinco (5) años, y efectúe erogaciones por guarderías o jardines maternales (art. 51).

El Poder Judicial se regula mediante el **Reglamento interno del Consejo de la Magistratura de la CABA** (Resolución 504/2005 del Consejo de la Magistratura de la CABA). Este reglamento constituye el régimen jurídico aplicable a los funcionarios y empleados del Poder Judicial dependientes del Consejo de la Magistratura, alcanzando al personal de planta permanente y al de planta transitoria. Quedan excluidos el personal dependiente del Tribunal Superior de la ciudad y el personal del Ministerio

Público (integrado por el Ministerio Público de la Defensa y el Ministerio Público Fiscal). Puesto que los fueros jurisdiccionales del Poder Judicial de la Ciudad carecen de reglamentos internos propios, subsidiariamente se aplica el Reglamento Interno del Consejo de la Magistratura.

El Ministerio Público de la Defensa integra el Poder Judicial de la CABA (art. 7, inc. 3 de la Ley 7 - Ley Orgánica del Poder Judicial) dotado de autonomía funcional y autarquía (art. 1º, Ley 1903 - Ley Orgánica del Ministerio Público de la CABA). En consecuencia, tiene su propio **Reglamento interno de personal del Ministerio Público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires** (Res. 18-09 de la Comisión Conjunta de Administración del Ministerio Público, conforme Art. 24 de la ley 1903 Orgánica del Ministerio Público), aplicable a los/as magistrados/as -en los casos que expresamente se establezca-, funcionarios/as y empleados/as que presten servicios en el Ministerio Público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En cuanto a la regulación del empleo docente, el **Estatuto del Docente del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires** (Ordenanza 40.593 y Decreto 611/86) determina los deberes y derechos del personal docente que presta servicios en los organismos dependientes del Ministerio de Educación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en las diversas áreas educativas (indicadas en el art. 3) y crea las instancias necesarias para su desempeño. Esta norma rige todo lo relativo a las diversas áreas educativas y el personal docente que se desempeña en las mismas, dependiente del Gobierno de la CABA.

78 En algunas provincias, el Ministerio Público depende del Poder Judicial y en otras (como en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires) el Ministerio Público tiene autonomía funcional y por lo tanto se dicta sus propias normas.

Cuadro 23. Licencias y beneficios vinculados al cuidado en el Sector Público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

	PODER EJECUTIVO CABA	PODER LEGISLATIVO CABA	PODER JUDICIAL CABA	MINISTERIO PÚBLICO DE LA DEFENSA CABA
MATERNIDAD Con goce de haberes.	105 días corridos: 45 días anteriores al parto y 60 días posteriores. Se puede reducir la licencia anterior al parto siempre que no sea inferior a los 30 días. En caso de nacimiento múltiple, se extiende la licencia post-parto 15 días corridos por cada hijo después del primero. Si el/los recién nacido/s debiera/h permanecier internado/s en el área de neonatología, el lapso se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.	90 días corridos: 45 días antes y 45 días después del parto, pudiéndose distribuir de manera distinta ambos períodos. En caso de nacimiento múltiple, se ampliará en 10 días corridos por cada alumbramiento posterior. En caso de madre de 3 ó más hijos menores de 12 años, la licencia se extenderá hasta los 120 días posteriores al alumbramiento.	90 días corridos: se hace uso en 2 períodos iguales; uno anterior y otro posterior al parto, pudiéndose reducir el período previo. En caso de nacimiento múltiple, el período posterior al parto se incrementará en 10 días por cada hijo/a a partir del segundo inclusive.	105 días corridos: 30 días antes y 75 días posteriores al parto. Se puede reducir el período previo. En caso de parto múltiple, el plazo posterior se incrementará en 30 días por cada hijo a partir del segundo inclusive. Si el/los recién nacido/s debiera/h permanecier internado/s en el área de neonatología, el lapso previsto para el período de post-parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.
PATERNIDAD Con goce de haberes.	10 días corridos.	5 días hábiles con pleno goce de haberes, contados desde el día del nacimiento. En caso de parto múltiple, se amplía en 2 días corridos por cada alumbramiento posterior al primero.	30 días corridos con percepción de haberes.	30 días corridos computables desde el nacimiento del hijo, con goce de haberes. Corresponde también en los casos de paternidad adoptiva, o de alumbramiento de un/a hijo/a por la pareja unida civilmente o conviviente.
EXCEDENCIA Sin goce de haberes	Vencido el lapso previsto para el período de post-parto, la trabajadora podrá optar por extender su licencia hasta 120 días corridos más.	Mínimo 3 meses y máximo 6 meses.		Si la solicitante tiene antigüedad mayor a 6 meses en el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, podrá solicitar un mínimo de 30 días corridos, prorrogable por única vez hasta un máximo de 120 días corridos.

	PODER EJECUTIVO CABA	PODER LEGISLATIVO CABA	PODER JUDICIAL CABA	MINISTERIO PÚBLICO DE LA DEFENSA CABA
ADOPCIÓN Con goce de haberes.	Mujer: 90 días corridos con goce de haberes, por la adopción de niño/a de hasta 12 años. Si se trata de más de un niño/a de hasta 12 años, la licencia se extenderá hasta los 120 días corridos. Si los adoptantes fueran cónyuges, el trabajador varón tendrá derecho a una licencia de 10 días corridos.	Mujer: 90 días corridos con percepción de haberes por la adopción de un/a niño/a menor de 12 años de edad. Varón: licencia de 30 días corridos. En el supuesto que el único adoptante sea un empleado legislativo, será de aplicación la licencia asignada a la empleada legislativa. Adopción de niño/a con necesidades especiales: licencia especial de hasta 180 días corridos con goce íntegro de haberes, a partir del vencimiento de la licencia por maternidad o paternidad, pudiendo solicitarla la madre o el padre indistintamente. El beneficio se hará extensivo a los casos en que la necesidad especial sobreviniera o se manifestara con posterioridad al momento del nacimiento y hasta los 6 años de edad.	Para varón o mujer, 60 días corridos con percepción de haberes por la adopción de niño/a de hasta 6 años de edad. Guarda múltiple con fines de adopción: este plazo se incrementará en 10 días por cada niño/a cuya guarda se haya otorgado, a partir del segundo/a inclusive.	Para varones y mujeres: 105 días corridos con goce de haberes. Si se trata de un grupo de hermanos/as o de adopción múltiple, el plazo de la licencia se incrementará en treinta (30) días por cada niño/a, a partir del segundo, inclusive.
REDUCCIÓN HORARIA PARA MADRES LACTANTES	Pausa o reducción de 2 horas diarias hasta los 12 meses desde el nacimiento (para la madre o padre si acredita que la madre está imposibilitada). Igual beneficio corresponde a los trabajadores que posean tenencia, guarda o tutela de niños/niñas de hasta 1 año de edad.	Reducción de 2 horas diarias durante los primeros 6 meses desde el nacimiento del hijo/a; y 1 hora diaria en los seis meses posteriores. En caso de lactancia artificial, esta franquicia podrá ser solicitada por el padre. También se aplica a los trabajadores que posean la tenencia, guarda o tutela de niños/niñas de hasta 1 año de edad.	1 y ½ hora diaria durante 12 meses a partir del parto. Igual beneficio gozará la agente que recibiere en guarda o un niño/a de hasta doce (12) meses de edad.	1 y ½ hora diaria durante 12 meses a partir del parto. Igual beneficio gozará la agente que recibiere en guarda o adopción un/a niño/a de hasta 12 meses de edad.

GRAVIDEZ	Podrá acordarse un cambio de destino o de tareas a partir de la concepción y hasta el comienzo de la licencia por maternidad. Además, a partir del cuarto mes de embarazo corresponde reducción de 1 hora por día laborable.	El/la agente que tuviere un hijo/a o que recibiera en guarda con fines de adopción un hijo que padeciese discapacidad o enfermedad crónica grave tendrá derecho a 6 meses de licencia desde la fecha de vencimiento de la/s licencias previstas para maternidad, paternidad y guarda y adopción. El/la agente dispondrá, además, de 10 días hábiles al año calendario para acompañar a su hijo/a en la realización de controles y/o tratamientos médicos indicados de acuerdo a su discapacidad.	Mujer o varón: 6 meses de licencia con goce de haberes desde la fecha de vencimiento de la/s licencias previstas para maternidad, paternidad y guarda y adopción. El/la agente dispondrá, además, de 10 días hábiles al año calendario para acompañar a su hijo/a en la realización de controles y/o tratamientos médicos indicados de acuerdo a su discapacidad.
HIJOS/AS CON DISCAPACIDAD	Para varones y mujeres, 20 días corridos con goce de haberes. Vencido este plazo, hasta 20 días corridos anuales sin goce de haberes. Corresponde tanto para familiar a cargo o menor del cual se ejerza la representación legal.	En casos de nacimiento de hijo/a con necesidades especiales, se otorgará una licencia especial de hasta 180 días corridos con goce íntegro de haberes, computados a partir del vencimiento de la licencia por maternidad o paternidad, pudiendo solicitarla la madre o el padre indistintamente. El beneficio se extiende a casos donde la necesidad especial sobreviniera o se manifestara con posterioridad al momento del nacimiento y hasta los 6 (seis) años de edad.	El/la agente que tuviere un hijo/a o que recibiera en guarda con fines de adopción un hijo que padeciese discapacidad o enfermedad crónica grave tendrá derecho a 6 meses de licencia desde la fecha de vencimiento de la/s licencias por maternidad, paternidad y/o guarda y adopción.
ATENCIÓN DE GRUPO FAMILIAR	Hasta 15 días corridos, para varones y mujeres, con goce de sueldo por enfermedad de familiar mayor o menor de edad del cual se ejerza la representación legal.	Para varones y mujeres, hasta 20 días corridos, con pleno goce de haberes, prorrogable por 30 días más sin goce de haberes.	Corresponde por atención de un miembro de su grupo familiar o del niño/a del cual ejerza su representación legal. Hasta 20 días laborales, con percepción de haberes, prorrogable por 60 días más, sin goce de haberes. Quedan comprendidos los/as agentes que tengan niños/as a cargo legalmente o enmarcados en la categoría "en tránsito" por estar inscriptos en equipos de guarda o tenencia temporaria de niños/as hasta su adopción definitiva.

	PODER EJECUTIVO CABA	PODER LEGISLATIVO CABA	PODER JUDICIAL CABA	MINISTERIO PÚBLICO DE LA DEFENSA CABA
ATENCIÓN DE HIJOS MENORES		En caso de hijos/as menores de hasta 7 años de edad, se le otorgará al empleado/a hasta 30 días con goce íntegro de haberes.		
ADAPTACIÓN ESCOLAR	3 horas diarias durante 4 días corridos con goce de haberes. Corresponde por adaptación escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado. La licencia sólo podrá ser utilizada por uno de los progenitores			3 horas diarias durante 5 días corridos, con goce de haberes. Corresponde por adaptación escolar de hijo en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado. Si ambos padres fueran agentes del Poder Judicial de la CABA, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno de ellos.
VISITAS C/ FINES DE ADOPCIÓN	No se establece ninguna licencia o beneficio para visitas con fines de adopción.			

Cuadro 24. Régimen de Licencias para docentes de la CABA

LICENCIAS	DOCENTES DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES
MATERNIDAD	165 días corridos: 45 antes del nacimiento y 120 después del nacimiento. En caso de embarazo de alto riesgo, se podrá aumentar el período de parto.
PATERNIDAD	10 días corridos, por nacimiento o por adopción de hijo.
ADOPCIÓN	120 días corridos con percepción íntegra de haberes, para varones y mujeres.
EXCEDENCIA (sin goce de haberes)	Vencido el plazo de la licencia por maternidad, la mujer podrá optar por 120 días corridos más sin percepción de haberes. Se aplica también para el caso de adopción.
REDUCCIÓN HORARIA MADRES LACTANTES	1 hora diaria, durante 270 días corridos a partir del nacimiento del hijo.
GRAVIDEZ	No establece ningún beneficio especial.
HIJOS DISCAPACITADOS	180 días corridos con goce íntegro de haberes a partir del vencimiento de la licencia por maternidad. Alcanza a la madre o al padre indistintamente. En caso que la necesidad especial sobreviniera o se manifestara con posterioridad al momento del nacimiento y hasta los seis (6) años de edad, este beneficio también se aplicará (leyes 360/2000 y 465/2000 y 2004)
ATENCIÓN GRUPO FAMILIAR	30 días hábiles, con percepción íntegra de haberes, prorrogable por un período igual, sin goce de haberes, para varones y mujeres.
ATENCIÓN DE HIJOS MENORES	15 días corridos, con goce íntegro de haberes, para el agente varón o mujer cuyo cónyuge fallezca y que tenga hijos/as de hasta 6 años de edad.
VISITAS C/ FINES DE ADOPCIÓN	No establece ningún beneficio especial.
ADAPTACIÓN ESCOLAR	

Fuente: Elaboración propia en base a las normativas respectivas.

Además de las normas mencionadas, en el ámbito de la CABA rige una ley de **Licencia Especial por Maternidad en el caso de nacimiento de hijos con necesidades especiales** (Ley 360/2000, modificada por Ley 465/2000, rectificada en 2004). Esta ley otorga a todos los agentes públicos que se desempeñan en los distintos poderes de la Ciudad, entes autárquicos, descentralizados y organismos de control, una licencia especial de hasta 180 (ciento ochenta) días corridos con goce íntegro de haberes a partir del vencimiento del período de licencia por maternidad en los casos en que los hijos/as nacieran con necesidades especiales. El beneficio se hace extensivo a los casos en que la necesidad especial sobreviniera o se manifestara con posterioridad al momento del nacimiento y hasta los seis (6) años de edad. Este beneficio alcanzará a la madre o al padre indistintamente. En el caso de guarda con miras a la adopción de un recién nacido con necesidades especiales, también se aplica este beneficio.

En el ámbito de la **Provincia de Buenos Aires**, la Constitución local consagra el derecho al cuidado en su artículo 36, al mandar al Estado a promover la eliminación de los obstáculos económicos, sociales o de cualquier otra naturaleza que afecten o impidan el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, tales como el derecho a la protección de la familia (inc. 1); a la protección y formación integral de los niños y niñas (inc. 2); a la no discriminación de la mujer en razón del sexo y a su especial protección durante el embarazo y la lactancia. Respecto de las personas con discapacidad y de las personas adultas mayores (y sus familias), la Constitución provincial también asegura su protección integral (inc. 5 y 6).

El **Poder Ejecutivo provincial** se rige según el **Estatuto y Escalafón para el Personal de la Administración Pública** (Ley 10.430/1986), aplicable al personal de la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires dependiente del Poder Ejecutivo. También es de aplicación al personal de los restantes poderes cuando exista una adhesión expresa de las autoridades respectivas y con los alcances que la misma disponga. Así, esta norma **aplica también al personal del Poder Legislativo provincial**. Además de las licencias y beneficios que se presentan en el Cuadro 25 esta norma establece el deber del Poder Ejecutivo de propender a la habilitación de salas maternales y guarderías para niños/as en los establecimientos donde presten servicios un mínimo de cien (100) empleadas/os (art. 65, inc. b).

El régimen aplicable a las trabajadoras y trabajadores **municipales de la provincia de Buenos Aires** fue establecido en el **Estatuto para el Personal de las Municipalidades** (Ley 11.757/1996). Esta norma establece un piso mínimo para las relaciones de empleo en el ámbito municipal de la provincia, que puede ser mejorado en cuanto al reconocimiento de otros derechos por las autoridades de los propios gobiernos locales. Este es el caso del Municipio de Morón, donde el régimen de empleo de los trabajadores y trabajadoras locales reconoce otros derechos y beneficios no contemplados en el Estatuto para el Personal de las Municipalidades.

El **Estatuto para el Personal del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires** (Acuerdo TSJ 2300, actualizado) alcanza al personal permanente que preste servicios remunerados en organismos dependientes del Poder Judicial de la Provincia

y que se encuadre en alguno de los siguientes agrupamientos: servicio; obrero; administrativo; técnico y profesional. Este estatuto también se aplica al **Ministerio Público** (fiscal y de la defensa).

La Resolución 515/98 de la Procuración General de la Provincia de Buenos Aires⁷⁹, entre otras cosas, delega en el fiscal y defensor del Tribunal de Casación, en los fiscales de Cámaras y defensores generales, en los agentes fiscales, defensores oficiales y en los asesores de incapaces la concesión de las **licencias del personal del Ministerio Público**. Estas licencias incluyen: descanso compensatorio de la anual obligatoria y ferias judiciales de invierno, fallecimiento de cónyuge o familiar, maternidad, paternidad, guarda con fines de adopción, matrimonio del agente o de sus hijos, preexamen y examen, donación de sangre y/o de órganos, motivos particulares, mudanza, especial por antigüedad en el servicio y también licencias por razones de enfermedad o atención de familiar enfermo, que en total no excedan de dos meses en el año, reguladas por el A.C. 2300 de la Corte Suprema Provincial.⁸⁰ Específicamente, en lo que hace al personal y funcionarios del Ministerio Público de la Defensa, esas licencias son concedidas por el Defensor de Casación quien deberá notificar cada concesión al Procurador General. Las demás licencias son concedidas por el Procurador General.

Por su parte, el régimen legal aplicable para el personal docente se regula en el **Estatuto del**

Docente de la Provincia de Buenos Aires (Ley 10.579/1987). Esta norma determina los deberes y derechos del personal docente que ejerce funciones en los establecimientos de enseñanza estatal dependientes de la Dirección General de Escuelas y Cultura de la Provincia de Buenos Aires o en sus organismos.

El Cuadro 25 ofrece una descripción comparativa del régimen de licencias aplicables a los distintos ámbitos del sector público en la provincia de Buenos Aires: la administración pública provincial (aplicable también al Poder Legislativo), el Poder Judicial y Ministerio Público, el Estatuto Docente y las normas aplicables a las Municipalidades de la provincia.

A estas normas se agrega, al igual que en las jurisdicciones nacionales y de la CABA, la ley 10.592/1987 que establece el **Régimen jurídico básico e integral para las personas discapacitadas**. El Estado provincial debe asegurarles los servicios de atención médica, educativa y de seguridad social a las personas con discapacidad que no puedan obtenerlos por otros medios. Debe también brindarles los beneficios y estímulos necesarios, así como los servicios que requieran en la medida en que éstas, las personas de quienes dependan o los organismos de obra social a los que pertenezcan no posean los medios necesarios para procurárselos. La ley también obliga al Estado Provincial, a sus organismos descentralizados, a las empresas del

Estado, a las municipalidades, a personas jurídicas de derecho público no estatal creadas por Ley, a las empresas subsidiadas por el Estado y a las empresas privadas concesionarias de servicios públicos, a ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al 4% de la totalidad de

su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por ellas. También establece la obligación de las empresas de transporte, colectivo terrestre y fluvial que operen regularmente en territorio provincial, de facilitar el traslado de las personas discapacitadas en forma gratuita.

79 Cabe señalar que el Estatuto (Acuerdo TSJ 2300) y la Resolución 515/98 de la Procuración se complementan y ambos se aplican conjuntamente, ya que el Estatuto establece el régimen laboral del Poder Judicial y la Resolución 515/98 es una delegación de funciones de ciertos funcionarios y para determinadas licencias específicas.

80 En el caso de los funcionarios de la Corte Suprema Provincial son los superiores jerárquicos de cada área quienes conceden o deniegan las licencias, según el agente cumpla o no los requisitos reglamentarios para cada una. Para las licencias no enumeradas allí, el Procurador General es el superior jerárquico. Los empleados pueden interponer recursos administrativos ante la denegación de licencias.

Cuadro 25. Licencias y beneficios vinculados al cuidado en el sector público de la Provincia de Buenos Aires.

	Administración pública y Poder Legislativo de la Prov. de Buenos Aires	Municipalidades	Poder Judicial y Ministerio Público	Estatuto Docente de la Provincia
MATERNIDAD Con goce de haberes.	90 días corridos, 45 anteriores y 45 posteriores al parto, pudiendo reducir el período anterior al parto a un plazo no inferior a 30 días. En caso de nacimiento pretérmino o prematuro de bajo riesgo, la licencia por maternidad será de 5 meses a partir del alta hospitalaria del bebé. En caso de nacimiento de prematuro de alto riesgo, la licencia será de 6 meses a partir del alta hospitalaria del bebé. En caso de nacimiento a término considerado de bajo o alto riesgo, la licencia será equivalente al de nacimiento de los bebés prematuros.	90 días corridos, que comienzan a contarse a partir de los seis meses y medio de embarazo. Se puede reducir la licencia anterior al parto hasta un plazo no inferior a 30 días. La autoridad de aplicación que corresponda podrá modificar el término de la licencia por maternidad para los casos de nacimientos múltiples o de niño prematuro.	135 días corridos: 45 antes del parto y 90 posteriores. Se podrá reducir la licencia anterior al parto por un período no inferior a 30 días corridos. En caso de nacimientos múltiples, se extenderá a 150 días corridos totales. Para nacimiento pretérmino o prematuro de bajo riesgo: 5 meses a partir del alta hospitalaria del bebé. Para nacimiento de prematuro de alto riesgo: 6 meses a partir del alta hospitalaria del bebé. Para nacimiento a término pero considerado de bajo o alto riesgo: equivalente al de nacimiento de los bebés prematuros.	135 días corridos, a partir del 7 ½ mes de embarazo. Para nacimientos múltiples y/o prematuros, se ampliará hasta completar 150 días corridos de licencia. Para nacimientos múltiples y/o prematuros entre el sexto mes y el 7 ½, tantos días corridos como correspondan al período comprendido entre la fecha de nacimiento y la de cumplimiento del séptimo mes y medio de gestación.
PATERNIDAD Con goce de haberes.	3 días con goce íntegro de haberes. En caso de nacimiento múltiple se concederá por el término de 4 días.	1 día con goce íntegro de haberes. Aplica también al caso de guarda con fines de adopción.	3 días corridos desde el nacimiento, con percepción de haberes. En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o a posteriori al mismo, el hombre tendrá licencia con percepción de haberes por atención de hijo recién nacido, por 90 días a partir de la fecha del fallecimiento. En caso de nacimientos múltiples o de niños prematuros la licencia total se extenderá a 150 días corridos.	5 días hábiles con goce íntegro de haberes a partir del día del nacimiento.

	Administración pública y Poder Legislativo de la Prov. de Buenos Aires	Municipalidades	Poder Judicial y Ministerio Público	Estatuto Docente de la Provincia
ADOPCIÓN Con goce de haberes.	90 días corridos con goce íntegro de haberes, para varón y mujer.	90 días de licencia, para varón o mujer, cuando con fines de adopción se otorgara la guarda de una persona. Como en el caso de paternidad por adopción se equipara a la biológica, cuando es un matrimonio será para la mujer y si es un varón adoptante, para el varón.	90 días corridos con goce íntegro de haberes para el personal femenino. Podrá concederse al personal masculino cuando fuere único adoptante o si comprobare que su cónyuge no tiene derecho a tal licencia.	Mujeres: 90 días corridos con goce íntegro de haberes. Varones: 5 días corridos con goce de haberes. Corresponde por adopción de hijos de hasta 7 años de edad. En caso de adopción múltiple, la licencia para mujeres alcanzará 105 días corridos. Período no superior a 6 meses, sin percepción de haberes. Aplica también en caso de adopción.
EXCEDENCIA Sin goce de haberes.	Por un período no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses. La agente que hallándose en situación de excedencia desempeñe actividad remunerada en situación de dependencia quedará privada de la facultad de reintegrarse.		Por un período no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses. Aplicable para quienes tienen un mínimo de 1 año de antigüedad en el cargo. Corresponde por nacimiento de hijo, adopción, o cuando la agente se encontrara en el supuesto justificado de cuidado, por razones de enfermedad, de un hijo menor de edad a su cargo.	
REDUCCIÓN HORARIA PARA MADRES LACTANTES	2 horas diarias para lactancia natural o artificial del hijo menor de doce meses. En caso de lactancia artificial, podrá ser solicitada por el padre. Aplica a las agentes con tenencia, guarda o tutela de menores hasta 1 año de edad.	2 horas diarias para lactancia natural o artificial del hijo menor de doce meses. En caso de lactancia artificial, podrá ser solicitada por el padre. Aplica a las agentes con tenencia, guarda o tutela de menores hasta 1 año de edad.	1 hora diaria por 4 meses a partir de la fecha del vencimiento de las licencias establecidas por maternidad y por guarda con fines de adopción.	1 hora diaria, hasta 180 días corridos a contar desde la fecha del nacimiento. Aplica a docentes cuya jornada de tareas tenga una duración no menor de 6 horas.
GRAVIDEZ	No establece ninguna licencia o beneficio.			

HIJOS/AS CON DISCAPACIDAD	Aplica la Ley Nacional 24.716, que establece licencia especial para madres de hijos nacidos con Síndrome de Down.			Concluida la licencia por maternidad, la docente podrá optar por no reintegrarse durante un período no superior a 6 meses con goce de haberes.
ATENCIÓN DE HIJOS MENORES	No establece ninguna licencia o beneficio.			
ATENCIÓN GRUPO FAMILIAR	20 días por año calendario con goce íntegro de haberes.	20 días por año calendario con goce íntegro de haberes.	30 días en el año con goce de haberes, prorrogable por 30 días más, sin percepción de haberes.	Personal titular y provisional: 20 días corridos con goce íntegro de haberes, prorrogable en 30 días corridos más, sin goce de haberes. Personal suplente: 2 días hábiles por año calendario con goce íntegro de haberes.
ADAPTACIÓN ESCOLAR	No establece ninguna licencia o beneficio.			
VISITAS C/ FINES DE ADOPCIÓN	No establece ninguna licencia o beneficio.			

Fuente: Elaboración propia en base a las respectivas normativas.

El **Municipio de Morón** ilustra el caso de una jurisdicción local que tomó la iniciativa de impulsar cambios legislativos para ampliar los derechos previstos en la regulación general. En el año 2009, mediante el Decreto Municipal 2089/2009, se amplió el período de licencia por maternidad a 210 días corridos con goce de haberes. Por otra parte, la licencia por paternidad se amplió a 20 días hábiles. La misma licencia aplica para los agentes cuyo hijo en gestación falleciere antes de

su nacimiento o aquellos a los que se les otorgare la tenencia, guarda o tutela de menores de edad. La medida contempla a hijos/as, biológicos/as y adoptivos/as y afecta a trabajadores y trabajadoras del Municipio y del Honorable Concejo Deliberante de Morón.

Además, rigen en el Municipio de Morón las siguientes normas específicas para atender la situación de personas con discapacidad:

✓ **Sistema único de prestaciones para Personas con necesidades especiales (Ordenanza 4808/2002):** se establecen las normas y reglamentos que se adecúan a las Leyes Nacionales 22.431, 24.901 y Ley Provincial 10.592, que hacen al régimen jurídico básico e integral para Personas con Necesidades Especiales. En tal sentido, establece el deber de la Dirección de Personas con Necesidades Especiales de impulsar y articular con los demás estamentos municipales todas las medidas que desde ella se emanen a los efectos de garantizar a las personas con necesidades especiales y a los familiares de quienes dependen, los pertinentes servicios, beneficios y prestaciones destinados a eliminar factores limitantes.

✓ **Creación del Consejo Municipal para Personas con Necesidades Especiales (Ordenanza 4809/2002):** crea en el ámbito del Partido de Morón el Consejo Municipal para las Personas con Necesidades Especiales, siendo sus funciones principales las de asesorar al Departamento Ejecutivo en las propuestas para la implementación de acciones políticas relativas a la atención, promoción, equiparación de oportunidades de las personas con necesidades especiales; presentar ante el Honorable Concejo Deliberante propuestas relativas al tema, proponer planes, programas y acciones para su desarrollo; elaborar diagnósticos; colaborar con la Dirección de Personas con Necesidades Especiales en la elaboración de Estadísticas, Registro de Personas y Centro de Información; recibir inquietudes y propuestas, promover la toma de conciencia comunitaria del tema de la discapacidad; difundir la existencia y accionar del Consejo Municipal para las personas con necesidades Especiales; promover la eliminación de las barreras físicas y sociales que obstaculizan el desarrollo pleno de las Personas con Necesidades Especiales; promover acciones de prevención primaria, secundaria o terciaria (medicina de

rehabilitación); favorecer la promoción individual y colectiva de las Personas con Necesidades Especiales; detectar situaciones de abandono o riesgo de las Personas con Necesidades Especiales; establecer mecanismos y criterios coordinados entre las Instituciones del Partido en procura de una equitativa distribución de los recursos, coordinar los criterios y acciones con los Entes Nacionales y Provinciales; crear y mantener actualizado el registro de Instituciones de y para Personas con Necesidades Especiales o vinculadas en forma directa o indirecta a la temática; promover la realización de convenios entre el Municipio y otros organismos públicos que favorezcan la aplicación de los distintos regímenes legislativos existentes.

✓ Fondo de políticas públicas para personas con necesidades especiales (Ordenanza 5503/2003): crea el Fondo de políticas públicas para personas con necesidades especiales que se integra con el equivalente al 8% durante el primero, segundo y tercer año de implementación y del 6% a partir del cuarto año en adelante, de la totalidad de la recaudación por el expendio de tickets de estacionamiento percibido en virtud del Sistema prescripto por la Ordenanza 4698/02 y sus modificatorias y complementarias.

En el ámbito de la **Provincia de Jujuy** la **Constitución** provincial consagra el derecho al cuidado al garantizar la protección integral de la familia (art. 44); de la maternidad y de la paternidad. El inciso 2 del art. 45 establece que *“el Gobierno y la comunidad protegerán a los padres y a las madres, garantizándoles su plena participación laboral, intelectual, profesional y en la vida cívica del país y de la Provincia”*. A ello se agrega la protección de la niñez (art. 46), de las personas discapacitadas (art. 48) y de las personas de la tercera edad (art. 49). Asimismo, el artículo 52 de la Constitución obliga específicamente al Estado Provincial a garantizar a los trabajadores el pleno goce y ejercicio sus derechos, entre ellos: *“A la mujer embarazada se le acordará licencia remunerada en el período anterior y posterior al parto, y durante las horas de trabajo el tiempo necesario para lactar”*.

El **Estatuto para el Personal de la Administración Pública de la Provincia de Jujuy** (Ley 3161/1974 actualizada) regula las relaciones laborales en el ámbito de los Poderes Ejecutivo y Legislativo provincial. Su artículo 2º establece que se considera empleado público de la Provincia a todo agente dependiente de los Poderes Legislativo y Ejecutivo, y entes autárquicos, que en virtud de nombramientos realizados por autoridad competente, preste servicios con carácter permanente y perciba sueldo, jornal o remuneración. También al personal que se encuentra amparado por regímenes especiales en todas las condiciones que estos prevean, y al personal contratado, jornalizado, transitorio y reemplazante, siempre que su desempeño sea mayor de tres meses en la Administración Pública Provincial, en forma corrida excluyendo los beneficios de la estabilidad.

En el ámbito del Poder Judicial y del Ministerio Público, rige el **Reglamento Interno para el Personal del Poder Judicial** (Acordada STJ 32/88). Todos los empleados que se desempeñan en el Poder Judicial de la Provincia de Jujuy, sin excepción de categoría, se encuentran sujetos al mismo, que también es de aplicación a los magistrados, representantes de los Ministerios Públicos y demás funcionarios en cuanto resultare compatible con la naturaleza de la función que les sea pertinente.

Por su parte, el **Estatuto del Docente Provincial** (Ley 2531/1960, actualizada) alcanza al personal docente que presta servicios en el Consejo General de Educación de la Provincia de Jujuy y en los establecimientos oficiales dependientes del mismo. Comprende a las personas que, dependiendo del Consejo General de Educación, dirigen, supervisan u orientan la enseñanza; ejercen funciones directamente al frente de los alumnos; y/o colaboran directamente en las anteriores funciones y poseen títulos habilitantes.

El Cuadro 26 sintetiza las licencias y beneficios establecidos en cada uno de estos regímenes dentro de la jurisdicción de la provincia de Jujuy.

En la **Provincia de Chaco** la **Constitución** consagra el derecho al cuidado al garantizar la protección integral de la familia, la protección de la maternidad, y especialmente la efectiva igualdad de oportunidades y derechos de la mujer y el hombre en lo laboral, cultural, económico, político, social y familiar. También asegura la protección de la infancia, de la ancianidad, y de las personas con discapacidad (art. 35).

Quienes se desempeñan en el ámbito de los Poderes Ejecutivo y Legislativo se rigen por el **Estatuto para el personal de la Administración Pública Provincial** (Ley 2017). La norma comprende a todas las personas que en virtud de actos administrativos emanados de autoridad competente presten servicios en la administración provincial, cualquiera sea su modalidad de revista (planta permanente y transitoria) y perciban remuneraciones previstas en la ley de presupuesto provincial y leyes especiales.

En su art. 23 el Estatuto para el Personal de la Administración Pública establece que *“El agente de planta permanente tendrá derecho al uso de guarderías de niños y jardines de infantes que podrá crear el estado provincial dentro de sus posibilidades económicas para la atención de los menores a cargo del trabajador (inc. 31)”*.

Para los directores y agentes de planta permanente comprendidos en el ámbito de aplicación del Estatuto, rige el **Régimen de Licencias para el personal de la Administración Pública Provincial** (Ley 3521). En el caso del personal contratado, los beneficios a otorgar serán contemplados en el contrato a suscribir. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este régimen de licencias quienes revisten como funcionarios superiores y personal de gabinete.

La excedencia (sin goce de haberes) posterior a la licencia por maternidad o adopción se encuentra establecida específicamente en la Ley 3701 /1991. Además, la Ley 3790/1992 establece un Régimen especial de **Licencia por Maternidad para el personal femenino de la Administración Pública**

Cuadro 26. Licencias y beneficios vinculados al cuidado en el Sector Público de la Provincia de Jujuy

	PODER EJECUTIVO Y LEGISLATIVO PROVINCIAL	PODER JUDICIAL Y MINISTERIO PÚBLICO	DOCENTES PROVINCIALES
MATERNIDAD Con goce de haberes	90 días corridos, en 2 períodos a ser posible iguales, uno anterior y el otro posterior al parto, el último de los cuales no será menor de 45 días corridos.	90 días corridos con goce de haberes, en dos períodos preferentemente iguales, uno anterior y otro posterior al parto, el último de los cuales no será menor de 45 días. Se podrá optar por una reducción del período anterior al parto, el que en ningún caso podrá ser inferior a 30 días.	90 días distribuidos en 2 períodos de 45 días previos y posteriores al parto. En el caso de partos retrasados, cuando fuera necesario conceder plazos superiores a los aquí fijados, el término que no exceda de los 15 días será reconocido como licencia por enfermedades comunes, con goce íntegro de haberes.
PATERNIDAD Con goce de haberes	2 días hábiles.	2 días hábiles siguientes al nacimiento. Cuando el nacimiento se produjere en día inhábil, feriado o no laborable, se concederá un día más.	2 días laborables desde el nacimiento del hijo o el siguiente.
ADOPCIÓN Con goce de haberes	No establece ningún beneficio especial.	No establece ningún beneficio especial.	45 días con goce íntegro de haberes contados desde que se le otorgue la tenencia legal de la criatura. Aplica a la adopción de criaturas menores de cinco (5) años. Corresponde únicamente a la madre.
EXCEDENCIA	No establece ningún beneficio especial.		
REDUCCIÓN HORARIA PARA MADRES LACTANTES	1 hora por día, durante 6 meses posteriores al parto.	1 hora por día hasta completar seis meses posteriores al parto.	1 hora diaria hasta un máximo de 150 días corridos a partir de la fecha del nacimiento del hijo/a. Igual beneficio se concederá a las docentes que posean la tenencia, guarda o tutela de recién nacidos. Aplica a docentes que cumplan una jornada no menor a 7 horas.
GRAVIDEZ	No establece ningún beneficio especial.		

	PODER EJECUTIVO Y LEGISLATIVO PROVINCIAL	PODER JUDICIAL Y MINISTERIO PÚBLICO	DOCENTES PROVINCIALES
HIJOS/AS CON DISCAPACIDAD	180 días posteriores al nacimiento o la guarda, con goce íntegro de haberes. No se computarán los días que por licencia por maternidad le corresponden a la agente. Se acordará también si la discapacidad fuera adquirida o detectada con posterioridad al nacimiento y dentro de los primeros 3 años de vida. Cuando la madre y el padre sean agentes del Estado Provincial, el beneficio se acordará a uno de ellos, según la decisión que ambos progenitores hayan adoptado de común acuerdo.	No establece ningún beneficio especial.	No establece ningún beneficio especial.
ATENCIÓN DE HIJOS MENORES	No establece ningún beneficio especial.		
ATENCIÓN GRUPO FAMILIAR	Para varones y mujeres, hasta 7 días hábiles por año, siempre que se trate del cónyuge o de la persona con la que estuviere unida en aparente matrimonio, de hijos, de padres o de persona a cargo.	Para varones y mujeres, con goce de haberes, hasta 10 días corridos en el año calendario. Sin goce de haberes, hasta 10 días más. En casos excepcionales podrá concederse al agente la licencia contemplada para las enfermedades de largo tratamiento, con un haber mensual en la proporción que fije a tal efecto el Superior Tribunal de Justicia. Si la enfermedad aqueja a ascendiente, descendiente o colateral hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no conviva con el peticionante, corresponden 3 días hábiles con goce de sueldo únicamente en caso de extrema gravedad.	10 días hábiles por año calendario, con goce íntegro de haberes - podrá ampliarse por 10 días más sin goce de haberes.
ADAPTACIÓN ESCOLAR	Pueden pediría varones y mujeres.		
VISITAS C/ FINES DE ADOPCIÓN	Pueden pediría varones y mujeres.		

Provincial, entes autárquicos y organismos descentralizados no comprendidos en la ley 3521.

Este régimen rige cualquiera que sea la naturaleza de la relación contractual y extiende sus alcances a todas aquellas mujeres que desempeñen cargos electivos y/o políticos. Establece la misma licencia por maternidad que la ley 3521, e idénticos beneficios de excedencia y reducción horaria para madres de lactantes. También será de aplicación a los integrantes del Poder Judicial, salvo que por disposiciones específicas se establezcan mayores beneficios.

El Poder Judicial cuenta con un **Reglamento Interno del Poder Judicial de la Provincia de Chaco actualizado** (el Acuerdo N° 493, pto. 4° del Superior Tribunal de Justicia dispuso su creación, y el Acuerdo N° 552, pto. 12 lo aprueba y ordena su publicación, Publicado en el Boletín Oficial Provincial del 18 de agosto de 1960) aplicable a magistrados, funcionarios y empleados del Poder Judicial de la Provincia, incluyendo al Ministerio Público.

En cuanto a los docentes que se desempeñan en establecimientos provinciales, el **Estatuto del Docente** (Ley N° 3529/1990 - T.O. LEY 5125/2002) alcanza al personal que presta servicios en el sistema de educación pública provincial, dependiente del Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología de la Provincia.

Existen también otras leyes provinciales que se vinculan a la protección y el cuidado. Entre ellas se puede mencionar la **Ley de Protección de niños, niñas y adolescentes** (Ley 7162/2013) que instituye en el territorio de la Provincia el Sistema de Promoción y Protección Integral de los Derechos de

las Niñas, Niños y Adolescentes, a la vez que define su conformación e implementación. La ley fija pautas para el diseño y ejecución de las políticas públicas y establece la responsabilidad gubernamental indelegable de establecer, controlar y garantizar el cumplimiento de las políticas públicas de niñez y adolescencia. Establece y regula la procedencia y aplicación de medidas de protección integral de derechos de niñas, niños y adolescentes así como la intervención judicial. Con carácter autónomo, crea la figura de Defensor de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes. También crea, en el ámbito de la Subsecretaría de Niñez, Adolescencia y Familia, el Registro provincial de organizaciones de la sociedad civil con personería jurídica que desarrollen programas o servicios de promoción, asistencia, tratamiento, protección y defensa de los derechos de las niñas, niños y adolescentes; el Registro Provincial de Familias acogedoras; y el Registro Provincial de abogadas/os capacitadas/os en la defensa de los derechos de la niñez y adolescencia.

El **Régimen integral para la inclusión de las personas con discapacidad** (Ley 6477/2010) les asegura el ejercicio de sus derechos en condiciones igualitarias y crea el Instituto Provincial para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Sus funciones incluyen implementar, fortalecer y ampliar servicios y programas generales de habilitación, rehabilitación, en particular, en los ámbitos de salud, empleo, educación, trabajo, transporte, vivienda, asistencia social y previsional. La norma obliga al Estado a prestar servicios de rehabilitación integral, provisión de ayudas técnicas y sistemas de apoyo, orientación y promoción individual, familiar, social, deportiva y recreativa, formación laboral o profesional e intelectual, inserción socio-

laboral y ocupacional, escolarización, aplicación preferencial en el otorgamiento de subsidios, subvenciones y becas, acceso a tecnologías de información y comunicación. También establece la responsabilidad solidaria del Instituto de Seguridad Social, Seguros y Préstamos de la Provincia, las obras sociales, las prepagas y entidades o programas afines de brindar prestaciones a los afiliados que demuestren la necesidad. Se establece el deber del Poder Ejecutivo Provincial de disponer la construcción y habilitación de hogares para personas con discapacidad en situación de riesgo social o vulnerabilidad.

La **Ley de Promoción, ayuda y protección de las personas de la tercera edad** (Ley 4964/2001) entre otras cosas, asegura a las personas adultas mayores alimentación adecuada a su edad y a su estado psicofísico, vivienda adecuada y vestimenta digna, así como acceso a la cultura, a la educación formal y no formal, al trabajo terapéutico y productivo, a la asistencia médica integral y a la asistencia psicológica.

El Cuadro 27 sistematiza las licencias y beneficios vigentes en el sector público de la provincia de Chaco.

Como se desprende de la revisión aquí realizada, existen normativas tanto nacionales como provinciales que buscan atender el derecho a la conciliación entre la vida laboral y familiar, y establecen distintos beneficios vinculados con responsabilidades de cuidado. Dos primeros aspectos sobresalen de este marco normativo. En primer lugar, su alcance limitado a las personas ocupadas en empleos en relación de dependencia, registrados en la seguridad social. En segundo

lugar, su concentración en materia de licencias, y su debilidad en otros aspectos que podrían facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar.

El repaso de la legislación vigente en distintos ámbitos nacionales, provinciales y locales muestra la diversidad en la regulación de las licencias (de maternidad y de paternidad), que presentan matices en el alcance de los derechos vigentes en las distintas jurisdicciones, para el empleo público y el empleo privado. El distinto alcance de los períodos contemplados para las licencias, sin embargo, no ha logrado transformar en forma significativa los plazos y condiciones previstas, ni las personas beneficiarias de ese derecho.

Es importante remarcar el rasgo maternalista de las licencias existentes. Queda en evidencia que la legislación asume como principal cuidadora a la mujer, dejando en un lugar secundario al padre. La mayor muestra de esto es la muy corta extensión de las licencias por paternidad en la mayoría de los niveles jurisdiccionales. Es evidente que este beneficio no se pensó con un sentido de conciliación, sino en el estricto sentido de acompañar el nacimiento del hijo o hija, y proceder con los trámites administrativos de su anotación en los registros civiles. También es de notar un lento proceso de ampliación de estas licencias aunque en el marco de estatutos o leyes especiales, ya que para la LCT sigue siendo solo dos días y no se incluye licencia alguna para el padre adoptante.

Con los cambios en la composición de las familias y la sanción de la ley de matrimonio igualitario, es necesario preguntarse sobre la vigencia de un modelo regulatorio focalizado en las distinciones tajantes entre madres y padres.

Cuadro 27. Licencias y beneficios vinculados al cuidado en el Sector Público de la Provincia de Chaco.

	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL	PODER JUDICIAL Y MINISTERIO PÚBLICO	ESTATUTO DOCENTE DE LA PROVINCIA
MATERNIDAD Con goce de haberes	180 días corridos, pudiendo dividirse en 60 días anteriores y 120 posteriores al parto, o acumulando ambos períodos. En caso de parto normal y múltiple o prematuro con niño débil congénito, se extenderá 30 días más a partir de los 180 días. Si el recién nacido padece enfermedad que requiera tratamiento prolongado, la licencia se extenderá por igual período. En caso de nacimiento de hijo/a con discapacidad, se extenderá por un período de 90 días.	De uso obligatorio. Tanto para partos normales como para partos prematuros la licencia será: de 120 días para parto simple y de 150 días para parto múltiple. La licencia podrá iniciarse 60 días antes del parto.	Licencia de uso obligatorio y 105 días corridos, pudiendo dividirse en 45 días anteriores y 60 posteriores al parto. También se puede usufructuar en forma acumulativa ambos períodos. En caso de parto normal y múltiple o prematuro con niño débil congénito, corresponden 30 días más. Si se trata de personal interino o suplente que cesa en su función durante el transcurso de la licencia, continuará percibiendo sus haberes hasta concluida la licencia.
PATERNIDAD Con goce de haberes	Licencia de uso opcional. En caso de parto a término: 15 días hábiles. En caso de parto prematuro: hasta 20 días hábiles.	2 días hábiles.	5 días hábiles en caso de nacimiento de un hijo; 10 días hábiles en caso de nacimiento prematuro o múltiple con niños débiles o congénitos. En caso de adopción, podrá solicitar licencia remunerada por 10 días hábiles. En el caso de adopción de persona discapacitada el permiso se extenderá por igual período. Si el/la adoptado/a requiere tratamiento prolongado, el permiso será de 30 días. Si se trata de personal interino o suplente, corresponden 5 días por paternidad y 3 por adopción.
ADOPCIÓN Con goce de haberes	100 días corridos remunerados para adopción de niño de hasta 8 años. Se extiende a 180 días si el niño/a es menor de 2 años o si se trata de niño prematuro débil. Si se trata de niño/a mayor de 8 años, la licencia será de 90 días corridos. La ley dice "el agente", es decir que es para varón (cuando es el único adoptante o pareja de varones) o mujer. Por otra parte, en esta ley la licencia por paternidad es para hijo/a biológico/a o por adopción.	En caso de tenencia o guarda legal con fines de adopción de uno o más niños hasta siete (7) años de edad: 90 días. El Reglamento en su art. 63 establece la licencia por adopción como un caso de licencia por maternidad y específicamente dice "la mujer que acredite la tenencia o guarda..."	Si se trata de niño/a de hasta 8 años: 75 días corridos. Más de un niño de hasta 8 años o niño prematuro débil: 90 días corridos. Más de un niño prematuro débil: 105 días corridos Si se trata de personal interino o suplente que cesa en su función durante el transcurso de la licencia, continuará percibiendo sus haberes hasta concluida la licencia.
EXCEDENCIA Sin goce de haberes	Agotada la licencia por maternidad o adopción, quien tenga una antigüedad mínima de un año en el cargo podrá solicitar excedencia, que no será superior a 6 meses. (Ley 3701)		

	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL	PODER JUDICIAL Y MINISTERIO PÚBLICO	ESTATUTO DOCENTE DE LA PROVINCIA
REDUCCIÓN HORARIA PARA MADRES LACTANTES	120 minutos diarios por 3 meses a partir de la finalización de la licencia por maternidad, prorrogables en caso excepcional.	120 minutos diarios por 3 meses a partir de la finalización de la licencia por maternidad.	60 minutos de la jornada laboral (que deberá ser superior a 4 horas reloj) por 3 meses a partir de la finalización de la licencia por maternidad, prorrogable 3 meses más. De igual beneficio gozará la madre guardadora.
GRAVIDEZ	No establece ningún beneficio especial.		La docente, maestra o profesora de educación física en estado de gravedad tendrá derecho al cambio de tareas en el mismo establecimiento, con igual número de obligaciones y en el horario que se asigne. La docente en estado de gravedad que se encuentre al frente de alumnos con riesgos para su embarazo debido a enfermedades virósicas infecto-contagiosas será ubicada transitoriamente en otro servicio educativo con igual número de obligaciones y en el horario que se le asigne durante sus primeros tres meses de gestación.
HIJOS/AS CON DISCAPACIDAD	Para varones o mujeres, por familiar incapacitado o discapacitado: 15 días laborales por año calendario, con percepción de haberes.	No establece ningún beneficio especial.	No establece ningún beneficio especial.
ATENCIÓN DE HIJOS MENORES	Atención de familiar enfermo (hijos, cónyuge o conviviente, miembro del grupo familiar): 30 días corridos remunerados. Enfermedad o lesión grave del familiar (cónyuge o conviviente, miembro del grupo familiar): 90 días corridos continuos, remunerados, subsumiendo el término establecido para la licencia para atención de familiar enfermo.	Para varones o mujeres, 45 días por año calendario, con goce de haberes. Excepcionalmente podrá ampliarse el plazo por el término que estime el Superior Tribunal de Justicia.	28 días corridos en el año escolar. Se podrá conceder prórroga por 30 días corridos continuos o discontinuos con goce integro de haberes.
ADAPTACIÓN ESCOLAR / VISITAS C/ FINES DE ADOPCIÓN		No establece ningún beneficio especial.	

Del análisis realizado se desprende que existe un incipiente marco regulatorio de las normas vinculadas a la conciliación entre responsabilidades laborales y familiares, pero que sólo en pocos casos trascienden las disposiciones relativas al nacimiento (y eventualmente, la adopción) de hijos e hijas.

Se verifica una notable ausencia de las llamadas licencias parentales, es decir, aquellas no estrictamente vinculadas con el nacimiento, sino con el primer tiempo de vida de los niños y niñas. En la experiencias de otros países, estas licencias pueden extenderse hasta los dos años y en algunos casos son intercambiables entre la madre y el padre. La evidencia demuestra que cuando es así, los mayores períodos de licencia son tomados por la madre. Para modificar esto y propender a un reparto más igualitario del trabajo de cuidado, algunos países están proponiendo licencias intransferibles, o reducciones en los tiempos permitidos si la licencia es tomada sólo por la madre y no compartida por el padre. En América Latina, recientemente Uruguay ha avanzado en la sanción de un sistema de licencias parentales.⁸¹ En Argentina, como se desprende de la sistematización presentada, no existen tales licencias, ni discusión sobre la posibilidad de implementarlas.

De esta manera, las regulaciones laborales en general ignoran las responsabilidades de cuidado que exceden, en mucho, el momento del nacimiento o los primeros meses de vida de niños y niñas. En las regulaciones más actuales, se observa

también la creciente incorporación de normas vinculadas a otras situaciones de cuidado, como el caso de licencias y permisos de maternidad para estudiantes del nivel medio o para situaciones de enfermedades y para atender las situaciones de cuidado de las personas con discapacidad.

El relevamiento realizado permite constatar que las normas vigentes se organizan, con mayor o menor amplitud, en relación con los regímenes de empleo, pero no trascienden las regulaciones para trabajadoras y trabajadores asalariados formales. Si bien los ejemplos vigentes en algunas jurisdicciones y ciertos sectores dan muestras del espacio disponible para la reforma legal de aquellas regulaciones que contienen derechos más restrictivos (en términos de licencias, plazos y condiciones), también muestran sus limitaciones. De allí que cobra centralidad la perspectiva del reconocimiento del cuidado como derecho, en tanto precisamente abarca las regulaciones necesarias, además de infraestructura y servicios que trasciendan la relación asalariada formal para garantizarlo a cada persona.

3.4 Proyectos legislativos en materia de cuidado

En los últimos años la cuestión del cuidado y la conciliación ha ido permeando la agenda legislativa, en la que se pueden identificar numerosas iniciativas traducidas en proyectos de ley que buscan ampliar las licencias existentes o crear nuevas, ya sean por maternidad o parentales, así como impulsar diferentes acciones vinculadas al reconocimiento de las tareas de cuidado y a la ampliación de la oferta de servicios de cuidado.

Si se considera el período 2008-2013 vemos que ha sido sumamente profusa la presentación de proyectos de ley que proponen nuevas regulaciones en torno al tiempo destinado al cuidado, particularmente cambios en el régimen de licencias previsto en la LCT.

De los casi 100 proyectos de ley presentados en torno al tema,⁸² 9 corresponden al año 2013 y 24 al 2012, y en general refieren a ampliación de días de licencia para madres y/o padres para asumir tareas de cuidado de los hijos e hijas. En la mayoría de los casos, las propuestas son modificatorias del Régimen de licencias de la LCT, con la novedad de la incorporación de las licencias para el cuidado por razón de enfermedad o discapacidad y no sólo por nacimiento o adopción, aunque sin consideración para el cuidado de adultos mayores.

Si bien es importante reconocer que hay un ingreso en la agenda parlamentaria de las necesidades vinculadas al reconocimiento del tiempo para cuidar, los proyectos rara vez logran ser tratados en ambas Cámaras legislativas, perdiendo tras dos años estado parlamentario. El detalle de los proyectos puede consultarse en el Cuadro 1 del Anexo 3 de este documento.

En lo que respecta a la provisión de infraestructura de cuidado se han presentado un número menor de proyectos de ley. Estos proyectos consideran el derecho de los niños y niñas a ser cuidados en el marco de las leyes de protección integral de la infancia, y proponen distintas alternativas de provisión de infraestructura de cuidado y de protección de la infancia. Las propuestas en el período de referencia se pueden consultar en el Cuadro 2 del Anexo 3.

Dos proyectos recientes muestran el abordaje integral que algunas propuestas buscan introducir en los debates, trascendiendo la reforma y ampliación de los plazos de licencias ya establecidas:

- *Proyecto de Ley de Economía del Cuidado (presentado por la Diputada Nacional María Luisa Storani – Expediente 4735-D-2011).*⁸³

81 Ley 19.161, aprobada el 24 de octubre de 2013, promulgada el 1 de noviembre de 2013 (http://archivo.presidencia.gub.uy/sci/leyes/2013/11/mtss_584.pdf)

82 En muchos casos, los proyectos que pierden estado parlamentario luego de dos años sin tratamiento en la Cámara de Diputados, se presentan nuevamente.

83 Ver en <http://www1.hcdn.gov.ar/proyxml/expediente.asp?fundamentos=si&numexp=4735-D-2011>. El proyecto ha perdido estado parlamentario recientemente.

El proyecto parte de la noción que los organismos del Estado nacional vinculados a la preparación, seguimiento y control del presupuesto nacional, así como aquellos responsables de diseñar e implementar políticas públicas deben considerar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, visibilizando su contribución al desarrollo económico del país y poniendo de manifiesto las inequidades que eventualmente existan en torno a su distribución.

Desde esta perspectiva, el proyecto apunta a incluir la economía del cuidado (conformada por el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado) en el Sistema de Cuentas Nacionales. Para ello, propone la realización de una Encuesta Nacional de Uso del Tiempo a fin de obtener la información sobre trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. La encuesta sería, además, una herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.

- *Proyecto de Ley de Promoción y protección Integral de los derechos humanos al desarrollo y cuidado de los niños/as desde su nacimiento y hasta los 5 años de edad, embarazadas y puérperas, adultos mayores, personas con discapacidad y dependientes por déficit de autonomía (Presentado por el Diputado Nacional Eduardo Amadeo – Expediente 3024-D-2013)*⁸⁴

Este proyecto de ley tiene por objeto la promoción y protección integral de los derechos humanos al desarrollo y al cuidado. Son sujetos de protección de la norma los niños/as desde su nacimiento y hasta los 5 años de edad; las mujeres embarazadas y puérperas; las y los adultos mayores; las personas con discapacidad y dependientes por déficit de su autonomía con

carácter permanente o temporario, que se encuentran en el territorio de la República Argentina. Establece el deber de los órganos gubernamentales del Estado de promover la remoción de los obstáculos que limiten o entorpezcan la efectivización de los derechos humanos al desarrollo y cuidado mediante la existencia, disponibilidad y acceso a políticas públicas que los garanticen, y fija las pautas generales para el diseño de esas políticas públicas.

Con el objetivo de promover los derechos humanos de desarrollo y cuidado, y asegurar su protección integral, el proyecto presentado crea el Plan Nacional Integral (de carácter federal), planificado, diseñado y ejecutado en coordinación intergubernamental, interjurisdiccional e intersectorial a partir de diagnósticos en todas las jurisdicciones. El proyecto también establece el derecho de todo ciudadano de accionar administrativa o judicialmente ante el incumplimiento de las responsabilidades que, por aplicación de la norma, correspondan a los órganos gubernamentales del Estado, incluido el deber de impulsar, supervisar y evaluar el Plan Nacional Integral.

Asimismo, define el Sistema Integral como el conjunto de organismos, entidades y servicios, que actuando en forma concertada y mancomunada, diagnostican, formulan, coordinan, orientan, supervisan, ejecutan, evalúan y controlan las políticas, planes, programas y acciones, destinados a la efectivización de los derechos humanos al desarrollo y cuidado, en los ámbitos Nacional, Provincial, Municipal y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Finalmente, el proyecto propuesto establece la obligatoriedad de evaluación periódica de impacto, de las políticas públicas de

promoción y protección de los derechos al desarrollo y cuidado, prevención de las vulnerabilidades y reparación de sus consecuencias.

En general, en el campo normativo, la corresponsabilidad y la conciliación se traducen únicamente en la garantía de la licencia por maternidad, la hora de lactancia y la licencia por cuidado de familiares, que no

siempre es compartida entre los miembros de la pareja. Asimismo hay una especial consideración en el caso de hijos con síndrome de Down, y ninguna consideración para el cuidado de otros familiares, como progenitores o colaterales. Con pocas excepciones, las propuestas de reformas reproducen esta lógica considerando la ampliación de ciertos plazos y tipos de licencias, sin una consideración más integral de la cuestión del cuidado.

3.5 Los derechos laborales en el sector privado: acciones sindicales en torno al cuidado.

Hasta aquí se ha indagado en relación con la provisión de cuidado –desde regulaciones laborales a infraestructura y servicios– por parte del Estado que se enmarcan, aún de manera incompleta, en la línea de cumplimiento de obligaciones positivas para garantizar el ejercicio del derecho al cuidado. En este apartado analizaremos el ámbito sindical, centrándonos en el papel que ocupa el derecho al cuidado en los procesos de negociación colectiva.

La negociación colectiva constituye un importante instrumento para la promoción de la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. Sin embargo, la incorporación de los temas de género al proceso de negociación colectiva es aún incipiente en América Latina. Entre los principales factores que explican ese hecho se encuentran la menor cobertura de las mujeres en los procesos de negociación colectiva, debido a que están sobrerrepresentadas en los segmentos más precarios y desregulados del mercado de trabajo, a la todavía escasa presencia femenina entre los dirigentes

sindicales y en las instancias negociadoras, a la poca capacitación de los trabajadores de ambos sexos para negociar con los empleadores cláusulas relativas a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato, y a una aún baja priorización del tema en las estrategias sindicales (OIT, 2002: 78)

Esta situación se repite en Argentina ya que luego del proceso de reforma y flexibilización laboral ocurrido en la década de los años noventa, donde el peso de las demandas y reclamos de los trabajadores estuvo en sostener los puestos de trabajo e impedir la degradación de los derechos laborales, en los últimos años y con la reapertura de los procesos de negociación paritaria, los ejes de discusión fueron la restitución de pisos básicos de convenio, mejoras en la contratación, con escasos reclamos vinculados con las condiciones de trabajo o demandas de equidad de género.

Además, si bien en el último tiempo las mujeres han logrado avanzar en la participación sindical desde

84 Ver en <http://www1.hcdn.gov.ar/proyxml/expediente.asp?fundamentos=si&numexp=3024-D-2013>, hasta el 2014 tiene estado parlamentario.

algunos espacios -como las secretarías de género e igualdad de oportunidades o centros de estudio desde donde impulsan ciertos debates sobre los derechos de igualdad - la representación femenina sigue siendo escasa en los sindicatos, especialmente en las posiciones de liderazgo y toma de decisión. En este sentido, aunque en el año 2002 se sancionó la Ley 25.674, conocida también como Ley de cupo sindical cuyo objetivo era asegurar que las candidaturas de mujeres a los órganos de dirección incluyeran un número proporcional a la afiliación, su implementación ha sido irregular y los resultados obtenidos distan del objetivo propuesto de asegurar un 30% de mujeres en puestos de conducción.

Diversos estudios dan cuenta de este escaso número de mujeres en posiciones de poder al interior de los sindicatos y de las consecuencias que esto tiene en el contenido de la agenda sindical. Un estudio del Observatorio de la Comisión Tripartita del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (CTIO) afirmó en 2005 que el 83% de las mujeres que participan en el sector sindical perciben que tienen menor poder de decisión que los varones.⁸⁵

En 2009, la CTIO publicó un informe en el que recogía los datos de una investigación llevada a cabo por el Instituto de la Mujer de la CGT, que incluía el análisis de 1.448 cargos sindicalistas. Del total de puestos sólo 80 eran ocupados por mujeres, y de éstos 61 eran cargos de vocalías o de revisión de cuentas. En 25 sindicatos las mujeres no contaban con ninguna representación y del total de los cargos directivos de los gremios sólo

el 16,9% eran ocupados por mujeres y el 83,1% por varones. Un estudio reciente realizado por ELA (2010) arrojó conclusiones similares. Se relevaron 13.627 puestos de máxima autoridad en 4.281 instituciones de orden nacional, provincial y municipal en tres espacios de poder: la política, la economía y la sociedad. Uno de los resultados de este estudio fue que en el ámbito sindical sólo el 5% de los puestos de máxima decisión están ocupados por mujeres.

El CEMyT⁸⁶ analiza el vínculo entre mujeres en puestos de decisión al interior de los sindicatos y los resultados de las negociaciones colectivas, medidos en términos de la incorporación de “cláusulas de equidad de género”. El estudio muestra que aún en los sectores que demandan mano de obra femenina, mientras que las mujeres son incluidas casi en un 100% en los cargos de conducción, sólo el 50% de los sindicatos las incluye en las comisiones negociadoras. El resultado de la escasez de mujeres en las comisiones negociadoras es que son pocas las cláusulas de equidad de género en los convenios colectivos. Las autoras distinguen tres tipos de cláusulas de equidad de género en los convenios colectivos de trabajo: las cláusulas de igualdad de oportunidades (relacionadas con el acceso al empleo, la igualdad salarial y la no discriminación por motivos de sexo); las cláusulas de protección (incluyen la protección durante el período de embarazo y la maternidad, contra el acoso y la violencia laboral y las licencias pagas); y las cláusulas de protección e igualdad (son aquellas que combinan los primeros dos elementos). En lo que refiere específicamente al cuidado, el estudio señala que:

... las cláusulas de igualdad están presentes tanto donde hay alta participación femenina como donde ésta es reducida, pero las cláusulas de protección se encuentran en los sectores de mayor empleo femenino. Esto nos indicaría que todavía se requiere la presencia de mujeres en el sector de trabajo para incorporar medidas que tengan en cuenta el cuidado de las personas. La ampliación de la licencia por maternidad, o para el cuidado por enfermedades de hijas/os o personas dependientes, los espacios pagos de cuidado infantil o la creación de ellos en el lugar de trabajo, entre otras medidas, son escasos o nulos cuando el sector de trabajo es mayoritariamente masculino (CEMyT, 2012: 8).

Aún con estos obstáculos para la incorporación del cuidado en la agenda sindical, se pueden vislumbrar algunos avances en los últimos años, tanto a nivel regional como en nuestro país.

En 2002 el Panorama Laboral elaborado por la OIT para América Latina y el Caribe recoge en un apartado sobre negociación colectiva los resultados de un

estudio realizado en 6 países de la región (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay y Venezuela) sobre negociación colectiva y equidad de género. A partir del análisis de un número representativo de negociaciones colectivas en cada país, se concluye que los principales avances de la inclusión de temas de género en la negociación colectiva son los siguientes:

PRINCIPALES AVANCES DE LA INCLUSIÓN DE TEMAS DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN AMÉRICA LATINA

- ✓ Extensión de la licencia de maternidad.
- ✓ Licencia por paternidad.
- ✓ Ampliación del período en que la mujer embarazada está protegida contra el despido.
- ✓ Protección contra el despido del padre en caso del nacimiento de un(a) hijo(a).
- ✓ Garantía de integridad del salario durante la licencia por maternidad.
- ✓ Reducción de la jornada de trabajo para la mujer embarazada.
- ✓ Extensión de los horarios destinados a la lactancia (considerados tiempo de trabajo y remunerado en tanto tal) y ampliación del plazo de duración de ese beneficio.
- ✓ Protección de la salud de la mujer en caso de aborto legal o no voluntario.

⁸⁵ *Mujeres en puestos de decisión. Manifestaciones de la vida pública y de la vida privada/doméstica.* Ministerio de Trabajo, CTIO, Observatorio, 2006.

⁸⁶ *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y diversidad Documento de trabajo N 2,* Centro de Estudios Mujer y Trabajo de la Argentina, de la Central de Trabajadores de la Argentina.

- ✓ Permiso de ausencia al trabajo para acompañar a los(as) hijos(as) por razones de salud y educación.
- ✓ Ampliación de la duración y mejora de la calidad de los servicios de guardería infantil.
- ✓ Garantías para madres y padres adoptivos: licencia por maternidad, protección contra el despido de las madres y de los padres y servicio de guarderías infantiles.
- ✓ Sanciones en caso de acoso sexual.
- ✓ Facilidades para prevención de cáncer ginecológico.
- ✓ Afirmación de los principios de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- ✓ Afirmación de los principios de no discriminación por razones de sexo, raza y otras.
- ✓ Adopción de planes de igualdad de oportunidades.

Fuente: Panorama Laboral, OIT, 2002, p70.

Las cláusulas analizadas se agrupan en cuatro grandes categorías: maternidad/paternidad; responsabilidades familiares; condiciones de trabajo; no discriminación

y promoción de la igualdad. Los dos primeros grupos de cláusulas serían los que se vincularían directamente con el derecho al cuidado.

En términos generales lo que muestran los datos es que la mayor cantidad de cláusulas corresponden a maternidad/paternidad (54,6%), seguidas por las relativas a responsabilidades familiares (36,4%). A una distancia considerable se encuentran las cláusulas sobre condiciones de trabajo (5,3%), y por último las de no discriminación y promoción de la igualdad (3,7%). Es decir, que a nivel regional las cláusulas de género que contribuirían a la conciliación familia-trabajo y al derecho al cuidado representan más del 90% del total de las cláusulas de género incluidas en las negociaciones colectivas. Este porcentaje oscila entre el 72.8% de Uruguay y el 95,3% de Venezuela.

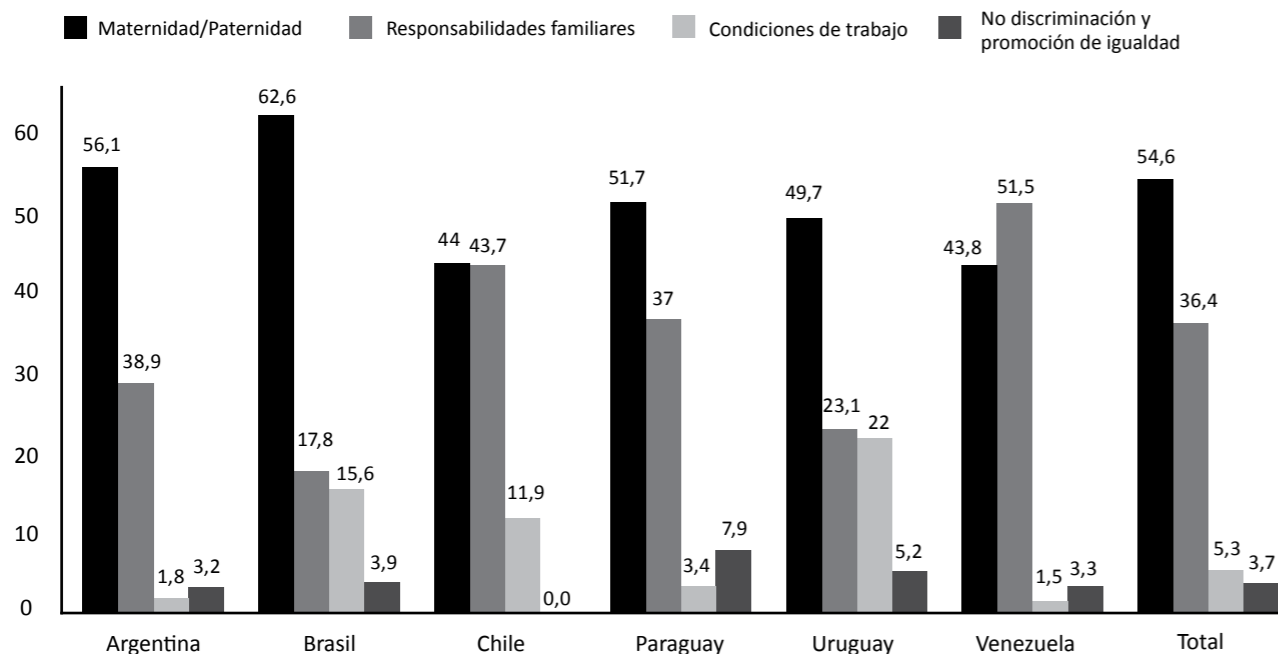
que no reconoce al cuidado como un derecho y como una responsabilidad colectiva, sino como una responsabilidad exclusiva de las mujeres.

Los casos en donde existen acciones de conciliación trabajo con responsabilidades familiares se concentran en acciones aisladas y no articuladas, como transferencias de dinero para guarderías –en general para mujeres y en algunas excepciones también para varones empleados-, una extensión mayor de días de licencia para varones por nacimiento de hijos y algunas demandas en torno a la instalación de jardines de infantes. Inclusive en los gremios en donde la problemática del cuidado está más instalada –como es el caso de ATE Capital- y donde se han realizado jornadas de sensibilización del tema, aún resulta complejo su tratamiento y la elaboración de propuestas concretas. Por lo tanto, el cuidado sigue siendo uno de los desafíos pendientes de la agenda sindical.

A pesar de que este panorama parecería alentador, es necesario tomar estos datos con cautela por dos razones. En primer lugar porque en estos últimos diez años no se han producido grandes avances en términos de la incorporación de cláusulas que podrían promover el derecho al cuidado, y en segundo lugar, porque muchas de estas cláusulas reflejadas en las negociaciones colectivas no amplían, sino que sólo reconocen lo establecido en la normativa de estos países.

Desde la perspectiva de las mujeres dirigentes sindicales entrevistadas en el marco de la investigación que informa este documento, se identifican las demandas de cuidado como una necesidad pendiente. Las dirigentes consultadas mantienen una posición crítica respecto de los avances logrados (por ejemplo en relación con la permanencia del concepto de guarderías) y sobre la posibilidad de que se alcancen propuestas pedagógicas más modernas. Asimismo reconocen que resulta sumamente difícil su inclusión como demanda gremial, ya que al interior de los sindicatos sigue vigente una mirada tradicional,

América Latina. Países seleccionados.
Tipos de cláusulas de equidad de género en la negociación colectiva (1996-2001) en porcentajes.



Fuente: OIT (2002)

3.6 Las acciones de conciliación a nivel de las empresas

Como se ha visto en el repaso legislativo (sección 3.3.), las diversas piezas del corpus normativo que regulan los derechos laborales establecen los estándares mínimos de cumplimiento obligatorio aplicables en cada caso. Tal como se indicó, una parte considerable de las regulaciones laborales refiere a licencias o permisos que inciden de manera directa o indirecta en el cuidado, tal como las licencias por maternidad o paternidad, por cuidado de personas enfermas y los permisos por lactancia. Sin embargo, un relevamiento más detallado permite identificar que existen diversas prácticas relativas a la organización específica y cotidiana del empleo que, sin estar prescriptas en la normativa, contribuyen (o dificultan) la conciliación entre la vida familiar y las responsabilidades laborales. Por lo general, se trata de prácticas sistemáticas o idiosincráticas que algunas empresas han puesto en

marcha como parte de políticas propias de recursos humanos, y que en ciertos casos avanza sobre lo que establece la ley (por ejemplo, estableciendo licencias parentales más extendidas) y en otros innovan en ámbitos no regulados normativamente tales como el teletrabajo.

Existe un amplio abanico de prácticas posibles que pueden ser implementadas en los ámbitos laborales concretos (tanto del sector público como privado) y cuyos efectos inciden en la conciliación familia/trabajo y en la equidad de género. A título ilustrativo, Rodríguez Enríquez et al (2010) han elaborado el siguiente listado:⁸⁷

- ✓ Evitar jornadas de trabajo muy prolongadas o esquemas de organización del tiempo impredecibles.
- ✓ Promover trabajos a tiempo parcial sin pérdida de beneficios asociados al puesto de trabajo.
- ✓ Establecer horarios laborales flexibles que permitan adecuar los tiempos de actividad laboral con el ritmo de vida de las personas, incluyendo:
 - compatibilización de los horarios laborales con los horarios escolares, o actividades extra-curriculares de los hijos/as;
 - flexibilidad en la hora de comienzo y finalización de la jornada diaria;
 - semanas laborales comprimidas, es decir, con medio día libre, a cambio de alargar la jornada diaria el resto de la semana;

⁸⁷ Rodríguez Enríquez et al (2010) exponen también las implicancias económicas y sociales de la existencia (o ausencia) de acciones de conciliación a nivel de las empresas.

- reparto de horas semanales, mensuales o anuales, según un cómputo acordado con la empresa.

- ✓ Implementar mecanismos flexibles en la organización del trabajo, que pueden incluir:
 - puestos de trabajo compartidos,
 - des-localización del trabajo en el domicilio de los trabajadores y trabajadoras (variedades de tele-trabajo).
- ✓ Extender las licencias por maternidad, paternidad y parentales (por sobre las previstas legalmente).
- ✓ Establecer programas especiales para personas que vuelven al empleo luego de una licencia por maternidad. Esto puede incluir re-incorporaciones graduales al puesto de trabajo, arreglos de trabajo flexible, licencias personales de emergencia o programas de “mantenerse en contacto” (keep-in-touch) mientras dura la licencia.
- ✓ Ofrecer licencias especiales (excedentes de las que pueda establecer la legislación laboral) para atender situaciones vinculadas con necesidades de los hijos/as o de personas mayores en el hogar. Esto puede implementarse, por ejemplo, mediante la libre recuperación horaria.
- ✓ Facilitar el acceso a servicios de cuidado infantil y de atención a personas mayores o con discapacidades. Aquí puede incluirse:
 - ofrecer servicios de cuidado infantil en los propios establecimientos,
 - celebrar convenios con centros de cuidado infantil o de personas mayores o enfermas o discapacitadas,
 - establecer coordinación con servicios comunitarios de la zona donde funcione la unidad productiva,
 - ofrecer beneficios monetarios que permitan a los trabajadores adquirir estos servicios en el mercado,
 - ofrecer información sobre oferta de guarderías, colegios y centros para personas mayores o con discapacidades.
- ✓ Ofrecer formación en gestión del tiempo.
- ✓ Desarrollar acciones que promuevan una cultura de empresa basada en la conciliación.

Este listado de acciones surge en gran medida de prácticas concretas implementadas por diversas empresas en distintas partes del mundo. En verdad, la preocupación por la conciliación pareciera ir avanzando en las agendas empresariales (especialmente en las multinacionales). Así, a nivel global o regional, en el último decenio han surgido instancias o consultoras (tales como el Índice de Empresas Familiarmente Responsables – IFREI,⁸⁸ o Great Place to Work⁸⁹) especializadas en organización y en recursos humanos que se enfocan en la “calidad de vida” como una dimensión relevante a la hora de “retener talento” dentro de las empresas. Estas preocupaciones, como hemos visto, no han permeado todavía en las agendas sindicales, donde la discusión por el salario y las condiciones de trabajo en general opaca reclamos que suelen evaluarse como “sectoriales”, es decir, femeninos.

Si bien en Argentina existen pocos relevamientos que hayan explorado o analizado de manera sistemática este variado conjunto de prácticas y sus posibles efectos en la conciliación trabajo/ familia o trabajo/ vida personal y en la igualdad de género (Heller, 2012), se trata de una temática incipiente a nivel institucional (regulación desde el espacio público) pero con ciertos desarrollos en el ámbito privado.

En lo que respecta al ámbito público, un antecedente significativo fue el Modelo de Equidad de Género de Argentina (MEGA), que fuera impulsado en 2009 por el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI).⁹⁰ Su propósito consistió en desarrollar, fomentar e impulsar la equidad de género en las empresas mediante acciones o actividades concretas en las áreas de recursos humanos. Las dimensiones de intervención abarcaban el desarrollo profesional, la prevención del acoso sexual, la mejora del clima laboral y la conciliación entre vida laboral y familiar. Las acciones previstas incluían propiciar canales para que el personal expresara sus necesidades particulares con relación al tiempo y a las actividades que realiza en su trabajo y en el hogar; formalizar acuerdos existentes de horarios flexibles o permisos y compromisos de maternidad y paternidad; y documentar lo que se realizara. Se trató de una experiencia piloto, que sólo llegó a certificar cuatro empresas que obtuvieron el sello de Equidad de Género.⁹¹

En el ámbito privado, a partir de un pequeño conjunto de entrevistas realizadas en empresas⁹² de productos farmacéuticos, bebidas, salud, selección de personal y servicios financieros, se buscó información sobre las prácticas implementadas para promover o facilitar la

conciliación entre el trabajo y las responsabilidades de cuidado. Las entrevistas se realizaron a las personas responsables de recursos humanos o sustentabilidad y su propósito principal consistió en conocer las diversas prácticas o políticas empresariales que tuvieran impacto sobre la conciliación trabajo/familia y sobre el cuidado. También interesaba conocer el proceso interno de puesta en marcha y evaluación de las prácticas implementadas. Si bien se obtuvo diversidad en cuanto a los sectores analizados, el limitado tamaño de la muestra – y la dificultad de acceder a pequeñas y medianas empresas de capital nacional- no permiten extraer conclusiones generalizables al conjunto de las empresas de la economía argentina.

Así, el análisis que se presenta a continuación es solamente exploratorio y muestra en trazos gruesos los principales ejes en que parecieran sostenerse las estrategias probadas, las innovaciones en curso y la evaluación de los resultados. Un elemento común en todos los casos refiere a la centralidad de áreas de recursos humanos fuertes y profesionalizadas en el liderazgo de estos procesos, que siempre han implicado períodos de dos o tres años de diagnóstico y consenso de necesidades y exigido un trabajo muy próximo y detallado de acompañamiento y monitoreo de la implementación.

En términos generales, una primera impresión que surge del conjunto de las entrevistas es que existen tres ejes para los beneficios. Un primer eje refiere a mejorar lo obligatorio, por ejemplo acordando licencias extendidas para maternidad, paternidad o cuidados varios. Un segundo eje se vincula a las políticas internas de organización del trabajo (algo así como la des-fordización de los sectores no productivos)

que redundan en horarios y jornadas flexibles. Un tercer eje alude a los beneficios “extras” (descuentos en comercios, gimnasio, regalos de cumpleaños o del día del niño) que impactan indirectamente a través de la fidelización de las personas empleadas.

Otro aspecto que sin duda merece destacarse es que en el caso de las empresas entrevistadas las políticas de beneficios sobre las que informaban aplicaban a los sectores administrativos, de marketing y de comercialización, ya que no se trataba de empresas que contaran con líneas de producción en el país. Asimismo, si bien en todas las empresas consultadas reconocen que quienes más se benefician con estas prácticas son las mujeres con hijos en edades escolares, señalan que por lo general fueron pensadas más bien desde una lógica más amplia de “equilibrio de vida” (“*life balance*”) que va más allá de las cuestiones de género.

Un comentario final refiere al lenguaje utilizado por varias de las personas entrevistadas. Tal vez porque en la mayoría de los casos se trató de empresas de capital multinacional y que además participan de espacios tales como el IFREI o Great Place to Work, gran parte de las denominaciones de los programas son en inglés: *flex-time, home-office, home-working, tele-commuting, life balance, short Friday, soft maternity landing, family day*. Este uso de términos (presente en casi todas las entrevistas, al igual que ciertas perspectivas respecto a “calidad de vida” y “talento” empresarial) ilustra la globalización de los foros donde estas prácticas se piensan y promueven.

El Cuadro 28 resume brevemente las principales características de las empresas entrevistadas.

88 Impulsado desde el Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE Business School (Barcelona), el IFREI -Family-Responsible Employer Index -es un estudio internacional que se realiza en más de 25 países y que analiza las prácticas, políticas y programas que refuerzan el grado de conciliación del empleado con su familia y su vida personal en el entorno laboral. Para más detalles, ver Debeljuh y Destéfano 2011.

89 Great Place to Work es una consultora organizacional y de recursos humanos que, sobre la base de encuestas en los lugares de trabajo, elabora un ranking que se puede consultar en <http://www.greatplacetowork.com.ar/>

90 La iniciativa contaba con la participación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el Ministerio de la Producción, el Consejo Nacional de la Mujer y la Secretaría de Gabinete y Gestión Pública que integraban el Comité Técnico Asesor del MEGA.

91 Estos sistemas de certificación en equidad de género gubernamentales están funcionando en otros países de América Latina como Brasil (Sello Pro Equidad de Género); Chile (Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género y “Sello Igualdad”); Costa Rica (SIGEG - Sistema de Gestión en Igualdad y Equidad de Género); México (MEG 2003 - Modelo de Equidad de Género) y Uruguay (Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género). En todos ellos, el mecanismo nacional para el adelanto de la mujer (MAM) cumple un rol destacado.

92 Aunque se contactó a un número importante de empresas, se pudieron concretar entrevistas con representantes de 10 empresas, y para algunas de ellas, la información obtenida fue muy sucinta.

Cuadro 28. Empresas entrevistadas. Características seleccionadas.

EMPRESA	CANTIDAD DE EMPLEADOS EN ARGENTINA	PROPORCIÓN DE VARONES Y MUJERES	SECTORES O ÁREAS PROPIAS	SECTORES O ÁREAS TERCERIZADAS
Laboratorio de productos medicinales # 1	400	Se estima que hay más varones que mujeres en todos los estamentos. Las áreas de Recursos Humanos, marketing y medicina tienen una importante presencia femenina.	Marketing y ventas, recursos humanos, medicina, ensayos e investigaciones clínicas.	Limpieza, seguridad, sistemas, medicina para los propios empleados (enfermeras-médicos) y logística.
Laboratorio de productos medicinales # 2	479	Mujeres 43% Varones 57%	Administración, venta, depósito y mantenimiento.	Limpieza y seguridad.
Elaboración de bebidas	350 aprox	Mujeres 51% Varones 49%	Comercialización, marketing, administración.	Mantenimiento, limpieza y seguridad.
Empresa de RRHH	650 aprox	Mujeres 50% Varones 50%	Recursos Humanos, Asuntos Legales, Sustentabilidad	Mantenimiento y limpieza.
Atención de la salud	5000	En el sector de mantenimiento son casi todos varones. En el sector de enfermería, casi todas mujeres. En administración, aprox 60% mujeres y 40% varones.	Personal administrativo, técnicos, de mantenimiento, enfermería, médicos, RRHH.	Seguridad, personal del comedor y algunas áreas de limpieza.
Servicios financieros (banco)	5500	Mujeres 51% Varones 49%	RRHH, marketing, ventas, administración.	Limpieza y seguridad.
Tecnología	100	Varones 70% Mujers 30% aprox	Soporte y mantenimiento, marketing, administración, recursos humanos y testing.	Limpieza, pero de manera temporal Siempre ha sido personal en situación de dependencia.

Fuente: Elaboración propia en base a las entrevistas realizadas.

El Cuadro 29 resume las políticas y prácticas de las empresas entrevistadas en relación a maternidad, paternidad, cuidado de niños/as y organización de los tiempos de trabajo. Todas las empresas cuentan con licencias por paternidad más extendidas que los dos días establecidos en la ley. También han establecido innovaciones en las licencias por maternidad, en algunos casos prorrogándolas y en otros estableciendo alternativas al período legal de la excedencia, de modo tal que exista una opción intermedia entre no reincorporarse inmediatamente al empleo (tomando la licencia sin goce de sueldo por tres o seis meses adicionales) y el regreso a la compañía. En algunas de las empresas, las modalidades de reincorporación gradual luego de la maternidad son consistentes con las propuestas difundidas desde Great Place to Work: incorporación a tiempo parcial (con o sin reducción proporcional del salario), incorporación para trabajar menos días por semana, entre otras combinaciones posibles.

En lo que respecta al tele-trabajo o trabajo a distancia, se trata de una opción que se ha ido difundiendo (en algunos casos estableciendo más condiciones o limitaciones que en otros) y que, según se informó en las entrevistas, suele estar entre los beneficios más valorados por varones y mujeres por igual. Algo similar ocurre con el horario flexible (es decir: cumplir la jornada de 8 horas diarias o de 40 horas semanales pero modulando los horarios de entrada y de salida según las preferencias o las necesidades personales) que, a diferencia del teletrabajo, suele estar disponible para más personas en la medida en que no incide sobre la “localización” de la tarea.

Un dato que llama la atención es que a pesar de que se trata en su mayoría de empresas grandes con un número de trabajadoras/es superior al estipulado por

la legislación para el establecimiento de guarderías, sólo una de las empresas analizadas cuenta con este tipo de facilidades, aunque no directamente en el establecimiento, sino a través de un convenio con una guardería localizada en la proximidad al mismo. En décadas anteriores, dos de las empresas entrevistadas tuvieron guarderías en el lugar de trabajo, que posteriormente fueron reemplazadas por el subsidio o por la contratación (mediante convenio) de vacantes en instituciones de la zona. En ambos casos, la “tercerización” del servicio de cuidado para los hijos e hijas de sus empleados y empleadas se justificó en que la gestión de la guardería era compleja por las responsabilidades y esfuerzos que implicaba frente a un número variable (muchas veces decreciente) de niños y niñas, y que no siempre representaba las preferencias del personal ya que los traslados hasta el lugar de trabajo suele ser un aspecto que ocupa un tiempo considerable.

En lo que respecta al tiempo para dedicar al cuidado de familiares enfermos, en todas las entrevistas se mencionó la evaluación “caso por caso”. Es decir que, independientemente de lo que establecen las leyes, en la “elasticidad” de estos permisos se toma en cuenta el vínculo con la persona enferma, las características de la enfermedad, y la responsabilidad de la persona en el sentido de no desentenderse por completo de sus tareas en tanto que la situación lo permita. Este tipo de licencias, que se vinculan con una concepción más amplia y comprehensiva del derecho al cuidado aún están en una etapa incipiente en las empresas y por el momento no forman parte de las políticas institucionalizadas.

Cuadro 29. Características y tipo de medidas de conciliación.

	LABORATORIO DE PRODUCTOS MEDICINALES # 1	LABORATORIO DE PRODUCTOS MEDICINALES # 2	ELABORADORA DE BEBIDAS	EMPRESA DE RRRH	ATENCIÓN A LA SALUD	SERVICIOS FINANCIEROS (BANCO)	TECNOLOGÍA
Maternidad	Quienes no toman excedencia luego de la licencia pueden trabajar medio día, o menos días por semana (durante 3 meses) conservando el 100% del sueldo.	Quienes no toman excedencia luego de la licencia pueden elegir entre incrementar gradualmente las horas de trabajo hasta llegar a 8, o trabajar todos los días en horario normal y tomarse libres los días viernes. Hay sala de lactancia.	Quienes no toman excedencia agregan gradualmente una hora de trabajo diario por mes (hasta completar las 8 horas cuando el bebé cumple 8 meses) y durante todo el período se les paga el 100% del sueldo. Esta política ("soft maternity lan- ding" proviene de Great Place to Work) Cuenta con un lactario.	Se agrega un mes adicional como licencia a lo que establece la ley. Durante un año posterior a la licencia, pueden optar por trabajar a tiempo parcial con reducción de salario. Además, cuentan con el acompañamiento de una consultora externa para que ayude en la conciliación.	Quienes se desempeñan en el sector de informática pueden tele-trabajar en lugar de tomar los 6 meses de excedencia.	Quienes no toman excedencia extienden su horario de trabajo gradualmente, comenzando con una jornada de 5 horas. Cuenta con un lactario	No contemplan políticas fuera de lo que establece la LCT.
Paternidad	Licencia de 15 días a partir del nacimiento (vigente desde 2008)	Licencia de una semana a partir del nacimiento.	Horario laboral flexible durante el primer mes de vida del hijo/a	Licencia de una semana más de lo que dice la ley.	5 días corridos, establecidos en el convenio 103/75.	Licencia de 10 días corridos, que en 2013 fue incluida en el convenio.	En general es de una semana aunque no está formalizada.
Guardería	Desde el fin de la licencia por maternidad hasta el inicio del preescolar, la empresa paga un fijo mensual por niño, sin necesidad de entregar un comprobante respaldatorio. Es para varones y mujeres	Tanto para madres como para padres, la empresa paga el 100% de la cuota de un jardín de infantes que tiene 3 sedes. A la fecha de la entrevista, el beneficio alcanzaba a 48 niños y niñas.	La empresa otorga a las trabajadoras mujeres un subsidio importante de guardería hasta los 4 años, que puede utilizarse para contratar de manera registrada una persona que cuide a los hijos/as en el hogar de la trabajadora. Se está evaluando la posibilidad de extender el subsidio a los trabajadores varones.	No cuenta con guardería ni con subsidio para cubrir los costos del cuidado de niños.	Todas las madres en relación de dependencia tienen el beneficio de la guardería, desde que se reintegran al puesto de trabajo hasta que el niño inicia el preescolar. Pueden elegir entre una guardería en la zona (perteneciente a una escuela con la que se ha conveniado) o por recibir una transferencia de monto fijo para contratar una guardería a elección.	Las madres reciben una suma fija de \$1200 por hijo, hasta la edad de 6 años. Puesto que no es contra recibo, cada persona lo administra como desea (contratando guardería o cuidados domiciliarios)	No cuenta con guardería ni con subsidio para cubrir los costos del cuidado de niños.

Enf. fliar	Se analiza caso por caso	Se analiza caso por caso.	Lo que establece la ley, aunque puede extenderse según el caso.	Se analiza caso por caso.	Se analiza caso por caso.	Se analiza caso por caso.	Se analiza caso por caso.
Teletrabajo	<p>Inició en 2009, en el marco de la gripe A. Pueden realizarlo toda persona con más de un año de antigüedad y cuyo trabajo lo permita. (Esto incluye a la gran mayoría del personal, excepto a visitantes médicos). Aproximadamente la mitad de las personas en condición de hacer uso de este mecanismo lo ha hecho.</p> <p>Dependiendo del tipo de tarea y de las decisiones que tome el personal superior, está disponible sin límite de días, y es utilizado de manera similar por varones y mujeres.</p>	<p>Dependiendo del tipo de tarea, de las decisiones que tome el personal superior y de cada situación particular, se puede teletrabajar uno o dos días por semana.</p> <p>Puede realizarse hasta dos días por semana, para todos los puestos de trabajo.</p>	<p>Por el tipo de tareas que se realizan (atención de pacientes, etc.) solo se puede realizar ocasionalmente en el sector de informática.</p> <p>Desde hace un año se encuentra en curso una prueba piloto de la que participan aproximadamente 100 personas. Si bien por cuestiones relativas a la seguridad de la información es compleja de implementar, las evaluaciones parciales han sido positivas.</p>	<p>Hay algunos casos, pero aún no se ha formalizado como política de la empresa.</p>	<p>Hay algunos casos, pero aún no se ha formalizado como política de la empresa.</p>	<p>Hay algunos casos, pero aún no se ha formalizado como política de la empresa.</p>	<p>Hay algunos casos, pero aún no se ha formalizado como política de la empresa.</p>
Horario flexible	<p>Disponibles desde fines de la década de 1990. Se deben cumplir las 8 horas diarias, pero el ingreso puede ser entre las 7 y las 10, y la salida entre las 15 y las 19 hs.</p> <p>Depende del puesto de trabajo, pero se encuentra vigente para casi todas las áreas. En verano, los viernes se trabaja hasta las 13 hs.</p>	<p>Las personas pueden tomarse medio día al mes para hacer lo que deseen. También es posible ingresar más tarde (o más temprano) y retirarse más tarde (o más temprano).</p>	<p>Se puede entrar dos horas antes y retirarse dos horas antes. Se puede trabajar una hora más de lunes a jueves y retirarse los viernes después de almorzar.</p>	<p>Durante el mes del cumpleaños, disponen de un día libre. Los viernes, es posible retirarse a las 15 hs.</p>	<p>Cuentan con algunos casos puntuales de trabajadoras/res con responsabilidades familiares.</p>	<p>Cuentan con algunos casos puntuales de trabajadoras/res con responsabilidades familiares.</p>	<p>Cuentan con algunos casos puntuales de trabajadoras/res con responsabilidades familiares.</p>

Fuente: Elaboración propia en base a las entrevistas.

¿Cómo surgieron y se implementaron estas diversas prácticas? En algunos casos surgieron circunstancialmente: por ejemplo, en uno de los laboratorios medicinales el teletrabajo comenzó como una práctica de resguardo de las mujeres embarazadas en el contexto de la alerta por la gripe A en 2009, en tanto que la preocupación por la guardería comenzó tras la mudanza de la sede a una localidad más alejada.

En otro laboratorio, varias de las innovaciones surgieron luego de una encuesta anónima (respondida por gran parte del personal) que recogió inquietudes diversas. Las áreas de recursos humanos de varias de las empresas han desarrollado metodologías específicas para la identificación y canalización de las demandas de las personas empleadas, de modo de atender aquellas que aparecen como más significativas.

En este sentido, el rol de las áreas de recursos humanos parece central, no solo en la etapa de diagnóstico e implementación, sino también en la de sostenimiento. Especialmente en lo que respecta al horario flexible y al teletrabajo, las personas entrevistadas señalaron

que uno de los escollos principales fueron siempre los mandos medios, escasamente dispuestos a promover modalidades de trabajo que redujeran o disiparan su control directo sobre las tareas desempeñadas.

“Nosotros trabajamos cada año con un diagnóstico con encuestas de clima, con participación en Great Place to Work, que nos va dando la sintonía fina de qué es lo que requiere cada una de las personas que trabajan acá” (Elaboradora de bebidas).

“Lo que hicimos con estas mamás fue escucharlas antes de plantear algo. Sí habíamos detectado que había temas que había que tratar de resolver. Pero dijimos, bueno, primero queremos escucharlas para ver qué necesitan, cómo concilian o cómo no concilian.(...) Antes de pensar en las posibles estrategias de intervención se dio lugar a un espacio de diálogo y escucha de las necesidades y demandas, que duró aproximadamente un año” (Empresa de Recursos Humanos).

“Se ha tratado de un desafío, porque fue un cambio cultural... A veces tenemos directores de otras generaciones a los que les cuesta ver que, si trabajamos por objetivos que son medibles, uno no tiene que estar todo el tiempo sentado acá. El mercado se estaba moviendo para ese lado, la gente estaba pidiendo ese cambio... Empezamos de poquito a mucho” (Laboratorio de productos medicinales).

“En 2008 se comenzó a dialogar con el personal superior de las mujeres que accederían a los mecanismos de conciliación, y en 2009 se creó un Comité de Conciliación, formado por nueve representantes de varias áreas” (Empresa de Recursos Humanos).

“Mucha gente que está en lugares jerárquicos llegó trabajando muy duro, y para ellos la vida es sufrir para trabajar y tener un buen puesto. Entonces lo que quieren es que se reproduzca el modelo con los de más abajo” (Elaboradora de bebidas).

Si bien varias de las empresas entrevistadas son filiales de multinacionales, todas destacaron que las acciones que implementan no “bajan” de las casas matrices sino que resultan de diagnósticos y decisiones locales. Incluso, en algunos casos, se trató de iniciativas de las filiales locales que luego se expandieron a otros países.

En todos los casos se señaló que la puesta en marcha requiere cierto grado de trabajo artesanal (para que efectivamente funcione en el contexto local) que no puede trasladarse mecánicamente de un lugar a otro. Como señaló una de las personas entrevistadas,

Para salvar estas vallas, las áreas de recursos humanos debieron trabajar fuertemente con los mandos medios y algunos puestos gerenciales, motivándolos para que utilizaran alternativas tales como el tele-trabajo y los horarios flexibles, de modo de desactivar malestares o suspicacias (por ejemplo, que el tele-trabajo fuera

pensado como un día libre). La implementación y gestión de los beneficios es compleja, y en esta tarea el área de recursos humanos deviene la bisagra entre los reclamos del personal y lo que están dispuestos a aceptar la gerencia y los directivos.

“la implementación de estas acciones no es una directiva de la casa matriz, sino que es parte de un proceso de cambio generacional y de profesionalización que viene atravesando la empresa. En materia específica de conciliación, existen lineamientos de la casa matriz, los llevamos adelante con muchísima libertad” (Laboratorio de productos medicinales).

“Hay un factor crítico de éxito, y es que este proceso no sea exclusivo del área de recursos humanos, sino que sea un proceso del negocio” (Elaboradora de bebidas).

“Es importante pensarlas integradamente, como políticas, no como acciones aisladas sometidas al posible manejo arbitrario de los mandos medios” (Empresa de Recursos Humanos).

Las empresas cuentan con mecanismos de seguimiento y evaluación de las diferentes opciones, que entre otras

cosas les permiten apreciar el impacto diferencial que pueden tener según se trate de mujeres o varones.

“El retorno gradual de la maternidad, el horario flexible o el teletrabajo surgieron inicialmente para hacerle la vida más fácil a las mujeres. Después extendimos estas opciones para todos. ¿Por qué los papás no se pueden ir más temprano para ir a buscar al hijo? ¿Por qué a una mujer le voy a decir que sí y a los varones que no?” (Laboratorio de productos medicinales)

“Las mujeres son más abiertas a estas cosas, sobre todo las que son madres. Cuando se implementó la licencia por maternidad, aquellas que eran grandes y no se la podían tomar igualmente estaban muy contentas. El que pasó por ese proceso sabe lo difícil que es volver cuando tu hijo tiene tres meses. La resistencia viene más por el lado de los hombres.” (Laboratorio de productos medicinales)

“Respecto a lo que es madres o padres, nosotros tratamos de equilibrar, porque en un momento había muchas cosas que se pensaban sólo para las mamás. Pero la realidad es que hoy en día tenés modelos familiares de lo más diversos (del mismo género, familias ensambladas, familias con uno solo de los papás), con lo cual eso está bastante desdibujado de la versión tradicional. Nosotros tratamos que todas las poblaciones sientan que tienen beneficios que les impactan a ellos” (Elaboradora de bebidas).

En opinión de las empresas, estas acciones son importantes para la “retención de talentos”, y las que hacen eje en la conciliación, para la retención de “talentos femeninos”, puesto que ya es indiscutible

que las responsabilidades de cuidado son barreras específicas para el desarrollo profesional de las mujeres.

“Damos varios beneficios en comparación con lo que se ve en el mercado. Eso la gente lo valora mucho, y explica la poca rotación de personal que tenemos. La gente muestra mucho interés, suele ser muy agradecida con las cosas que hacemos. Y bueno, impacta 100% en la retención y en la atracción muchísimo más también” (Laboratorio de productos medicinales).

“Nosotros hablamos mucho de la atracción y retención de talentos. Y si una empresa quiere tener a los mejores talentos, ésta es una variable más. No sólo íbamos a atraer al talento femenino, también a la generación Y, donde la prioridad pasa por otro lado, y el tiempo personal prima más que otra cosa. En las generaciones anteriores, entre las que me incluyo porque cuando yo empecé era así, uno más o menos vivía para trabajar. Hoy esa concepción ha cambiado. Lo que buscan los nuevos profesionales es encontrar un equilibrio. Entonces lo que hacemos las empresas es tratar de fomentar ese equilibrio” (Laboratorio de productos medicinales).

Las empresas coinciden en señalar que la flexibilidad horaria y el teletrabajo son las opciones más valoradas por el personal, tanto varones como mujeres. Pensadas inicialmente para las mujeres, y como mecanismos para la conciliación entre familia y trabajo, parecieran haberse expandido hacia una perspectiva más amplia de “equilibrio de vida”: algunas personas más jóvenes y sin hijos recurren a ellas para sostener estudios de posgrado.⁹³

Entre las empresas relevadas se ha identificado una tendencia hacia el reconocimiento de determinados beneficios vinculados con las licencias de maternidad y paternidad, en mayor medida que el patrón establecido en la LCT.

Sin embargo, al igual que en la legislación, las ampliaciones implementadas por las empresas

(tales como el retorno gradual posterior a la licencia por maternidad) muchas veces reflejan, y a la vez refuerzan, la desigual distribución de las tareas de cuidado dentro de las familias y naturalizan el rol social de cuidadoras de las mujeres. Más allá de que se trate de medidas positivas y que sin duda facilitan la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, sus efectos a mediano plazo se observan al analizar la desigual proporción de género en los puestos de mayor jerarquía, principalmente ocupados por varones. Este fenómeno fue señalado en todos los casos, y muy en particular en referencia a aquellos puestos que implican responsabilidades regionales (y por ende, viajes frecuentes). Tal como expresó la persona responsable de recursos humanos de una de las empresas entrevistadas:

“Cuando las mujeres están en puestos que implican muchos viajes, suelen ser ellas solas, o tener hijos grandes y estar separadas. Puede haber casos de maridos que acompañan, aunque en la región estos últimos suelen ser la excepción” (Elaborador de productos medicinales).

La pregunta que cabe hacerse aquí es si estas limitaciones de más largo alcance pueden revertirse a través de políticas o prácticas dirigidas exclusiva o centralmente al ámbito laboral. La desnaturalización de las mujeres como cuidadoras y su correlato —la extensión del cuidado como responsabilidad social e individual de los varones— implica cambios en las relaciones sociales de género que exceden largamente

lo laboral, de modo que las iniciativas que se adopten desde esos ámbitos deberán estar acompañadas de políticas y campañas más amplias.

Las políticas o acciones de conciliación (o de “bienestar” o “equilibrio de vida” como las llaman algunas de las empresas) son costosas en términos económicos. Más allá del costo puntual

⁹³ En todas las empresas entrevistadas existen además otros beneficios (que aquí no fueron analizados) tales como planes de salud especiales, programas de deportes, regalo por cumpleaños, regalo del día del niño a hijos e hijas de empleados y empleadas, descuentos en negocios, préstamos especiales para estudios, etc.

que impliquen los beneficios otorgados, su diseño, implementación, administración y evaluación exigen estructuras relativamente grandes y claramente profesionalizadas de recursos humanos.

Puesto que las necesidades son diferentes según la composición del personal y el tipo de tareas que se realizan, es indispensable un relevamiento previo y la construcción de consensos acerca de cómo atender las necesidades identificadas. Este trabajo exige un equipo profesional y dedicado, que le de continuidad y seguimiento a los temas.

Por todo lo anterior, las prácticas de conciliación están disponibles sólo para un segmento de las empresas, potenciando así la desigualdad en términos de posibilidades y de ingresos, ya que muchas implican concretamente transferencias no remunerativas. A pesar de las intenciones declaradas, las políticas y programas destinados a lograr la conciliación entre la vida personal y la vida laboral suelen estar disponibles sólo para

quienes cumplen con una serie de requisitos: tener un contrato estable, contar con un mínimo de antigüedad y desempeñarse en determinadas tareas. En este sentido, las personas desempeñando tareas tercerizadas – generalmente en tareas como seguridad, limpieza, y en algunas ocasiones mantenimiento- o con contratos temporales no cuentan con estos beneficios.

La conclusión evidente que surge es que sólo una política de cuidado universalista puede comenzar a desarmar el ciclo de desigualdades a repetición. Las mujeres con más calificación educacional consiguen los mejores puestos de trabajo, que son además los que más facilidades prevén para la conciliación, y que por lo tanto alejan un poco el techo de cristal. Las mujeres con menores calificaciones se emplean en sectores informales (donde la ley no se cumple) o en empleos donde la legislación las “beneficia” asignándoles todas las cargas de la reproducción y del cuidado.

necesidades de cuidado de niños y niñas (además de otras personas que los requieren dentro de las familias) son muchas veces resueltas a partir de otras estrategias.

Las acciones en materia de prestación pública de servicios de cuidado son complementadas en muchas jurisdicciones por acciones ejercidas por las organizaciones sociales y comunitarias. Las tareas

de cuidado que se brindan en este ámbito tienen particularidades diferentes a las de la provisión de cuidados por el Estado, las familias y el mercado. Este tipo de provisión, surge de la necesidad y la pobreza de determinados sectores de la sociedad, que no pueden acceder a los servicios de cuidado ofrecidos en el mercado, y en los cuales el Estado, por falta de infraestructura y de capacidad institucional, no llega, o tiene poca penetración. El papel de estas organizaciones comunitarias es clave tanto para el cuidado de estos niños y niñas, como para lograr estrategias de superación de pobreza de los mismos (Pautassi y Zibecchi, 2010).

Pensar el cuidado en el ámbito comunitario implica considerar la situación socioeconómica en la cual se lleva a cabo, el tipo de relaciones e interacciones sociales que se dan en este ámbito, el perfil de las cuidadoras, el rol del Estado, y el impacto del mismo en la comunidad en la cual estas organizaciones están insertas.

En las últimas décadas el ámbito comunitario ha reconfigurado su rol en la sociedad (Zibecchi, 2013), sobre todo en lo relativo al cuidado de niños y niñas de entre 0 y 5 años, que por la falta de oferta educativa estatal así como por la falta de infraestructura pública para el cuidado, ha tenido que adaptarse para que los niños y niñas en situación de pobreza tengan garantizado un lugar de cuidado, recreación y alimentación. Esta reconfiguración está también estrechamente relacionada con la implementación de políticas públicas asistenciales que exigían una contraprestación por parte de los beneficiarios. Entre las contraprestaciones se encontraba la opción de trabajar en el ámbito comunitario, por lo que muchas mujeres que

trabajan en estas organizaciones, son (o fueron) destinatarias de políticas asistenciales.

La reconfiguración de las organizaciones sociales y comunitarias también ha tenido consecuencias en las mujeres de las comunidades donde están insertas. En primer lugar, porque estas organizaciones para proveer cuidados imitan a la escuela, y siendo la educación un ámbito feminizado, la mayoría de las organizaciones sociales y comunitarias tiene como cuidadoras a mujeres. En segundo lugar, para las mujeres de la comunidad trabajar en estos ámbitos les permite por un lado tener un lugar de cuidado para sus propios hijos, mientras ellas cuidan también a otros niños; por otro lado, les otorga estrategias de subsistencia ya que ellas y sus hijos pueden comer en estas organizaciones. En tercer lugar, el trabajo en el ámbito comunitario les permite salir de la esfera privada, convirtiéndose en un lugar central para las trayectorias de vida de estas mujeres y como una posibilidad de acceder al mercado laboral, aun en condiciones de precariedad (ya que, por ejemplo, los salarios que reciben son menores al salario mínimo) (Zibecchi, 2013).

Estas organizaciones de acción local suelen ser financiadas con recursos externos, en su mayoría de fuentes estatales, de iglesias y organizaciones de la sociedad civil y fundaciones de desarrollo (Pautassi y Zibecchi 2010: 16). Tal como afirman Mouriño y Zibecchi (2011), el servicio de cuidados que brindan las organizaciones sociales y comunitarias consiste principalmente en la provisión de salitas, guarderías comunitarias y/o jardines maternos o de infantes comunitarios. Éstos se encuentran, por lo general, a cargo de mujeres “cuidadoras” que en

3.7 El cuidado en ámbitos comunitarios.

Para completar el panorama de servicios e infraestructura disponible desde los distintos actores del diamante de cuidado, las acciones desplegadas desde ámbitos comunitarios cobran particular relevancia. Ante las limitaciones apuntadas tanto en términos de servicios públicos provistos desde el Estado, como políticas implementadas en los lugares de empleo a partir de las normas vigentes, es claro que las

algunos casos se capacitan para ser asistentes de nivel inicial y en otros casos son las mujeres de la comunidad con mayor experiencia en el ámbito ya sea por la cantidad de años desempeñando tareas en la organización comunitaria o por ser madres (Zibecchi, 2010).

Si bien estas organizaciones sociales y comunitarias comparten como aspecto en común la atención a la demanda en la primera infancia en contextos de pobreza y el hecho de que el nivel inicial del sistema educativo formal se presenta como modelo y referencia que -con mayor o menor éxito- se procura imitar (Zibecchi, 2013:326-327), las organizaciones comunitarias pueden tener perfiles muy diversos. En este ámbito conviven organizaciones de corte religioso, político, sindical, de desocupados, cooperativo, y de derechos humanos entre otros. Esta heterogeneidad también se aprecia en el grado de institucionalización. Así, mientras algunas cuentan con infraestructura

básica, escasos recursos económicos y mínimo personal, otras cuentan con proyectos educativos robustos y con profesionales encargadas de llevar a cabo las tareas de cuidado.

Esto último refleja la disímil y escasa articulación de las organizaciones sociales y comunitarias con el Estado, aun cuando parte de los equipos de estas organizaciones, participan como contraprestación de planes sociales, y reciben subsidios estatales para su funcionamiento. Que una organización tenga que valerse de recursos escasos para subsistir mientras otra cuenta con el apoyo estatal, colabora a la perpetración de la segmentación en la provisión del cuidado, y en última instancia con las desigualdades sociales. Como alternativa, Pautassi y Zibecchi (2010) plantean la necesidad de potenciar a las organizaciones sociales y comunitarias, formalizarlas y otorgarles un mayor grado de institucionalización.

4. Conclusiones: la agenda pública de cuidado

El desarrollo realizado a lo largo del presente trabajo deja en claro cómo el cuidado, en todas sus dimensiones, atraviesa la vida de las personas en diferentes momentos, a lo largo de su ciclo de vida. El cuidado, las formas en que se lo aborda y las decisiones que se adoptan al respecto, impactan en las relaciones cotidianas, en la subjetividad de las personas, en las oportunidades económicas y sus trayectorias laborales.

Dadas las condiciones actuales en las que el cuidado es provisto y recibido, es imposible que se encuentre exento de presiones y tensiones múltiples, que se manifiestan en varias formas: desde la ausencia de una infraestructura de bienes y servicios amplia y accesible para toda la ciudadanía, hasta las débiles disposiciones legales contempladas en los marcos regulatorios laborales y en las dinámicas de funcionamiento de las empresas y sindicatos.

Pero aún más notoria es la débil presencia del tema en la agenda pública, tanto en relación con acciones para transformar el déficit actual de prestaciones y disposiciones de conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares, sino también a la luz de las proyecciones demográficas. Resulta todavía más llamativo que si bien hay experiencias destacables en las jurisdicciones analizadas, el cuidado no forma parte de la agenda pública nacional, provincial ni local.

En la misma dirección, el esfuerzo realizado para la construcción del presente informe de diagnóstico puso en evidencia la insuficiencia e inaccesibilidad

de información estadística oficial sistematizada que permita evaluar el alcance, cobertura, costo y forma de funcionamiento efectivo de las medidas y acciones de cuidado.

El cuidado es un derecho y, como tal, establece obligaciones (de hacer y de no hacer) a sus titulares, a quienes empodera en su ejercicio y les provee las herramientas para exigirlo. Pero, principalmente, el derecho al cuidado establece obligaciones a terceros. De este modo, es el Estado el principal obligado a garantizar el ejercicio del derecho al cuidado libre de discriminación y bajo estándares de cantidad y calidad necesarios y suficientes, pero a la vez, debe obligar a otros sujetos a prestarlo.

Así, tanto las Convenciones Internacionales de Derechos Humanos (como la CDN y la CEDAW) como la Constitución Nacional, Constituciones provinciales y leyes civiles, reconocen las garantías en torno al derecho al cuidado, habilitan su exigibilidad y eventualmente su justiciabilidad. Estas normas establecen obligaciones para el cuidado de niños y niñas a ambos progenitores en igualdad de responsabilidades. Sin embargo, y tal como queda demostrado a lo largo del relevamiento realizado, no se ha avanzado en habilitar las condiciones para que cada sujeto obligado cumpla con las consiguientes responsabilidades que le competen.

En síntesis, en el contexto actual, resulta imposible que se exima de tensiones en la prestación -especialmente para las mujeres- o en la recepción del cuidado -en especial para los niños y niñas- que lejos están de garantizarles una vida de

calidad y respetuosa del conjunto de derechos humanos. Precisamente, la organización social del cuidado se encuentra bajo importantes tensiones profundizando brechas cada vez mayores en las interrelaciones existentes entre el cuidado prestado por los hogares, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias.

Este informe de diagnóstico constituye una primera aproximación sobre las condiciones en que se desarrolla el cuidado en las jurisdicciones seleccionadas para este proyecto. Por lo tanto, el documento no buscó exhaustividad en el abordaje sino brindar elementos empíricos que permitieran conocer las condiciones bajo las cuales se ejerce el derecho al cuidado en algunas de las provincias argentinas de modo de poder trazar ciertas

estrategias que permitieran situar el cuidado en la agenda pública.

Por lo tanto, los principales temas de agenda que se proponen a continuación no pretenden abarcar la totalidad de las líneas de acción posibles sino que avanza en identificar las principales acciones que permitan redistribuir el cuidado injustamente repartido en la actualidad.

Para ello, se agrupan los principales núcleos críticos identificados a lo largo del informe, para luego proponer una agenda pública de cuidado superadora de las inequidades actuales y respetuosa de los derechos de cada persona a ejercer y recibir cuidados en el marco del ejercicio de una responsabilidad social colectiva.

4.1 Tensiones demográficas y cambios en las familias.

La vinculación entre necesidades de cuidados de niños y niñas y las características de la población son claras y determinantes, especialmente en un país como la Argentina en donde viven 10 millones de niños, niñas y adolescentes de 0 a 14 años de edad, con mayor presencia de niñas. Estos niños y niñas presentan necesidades y demandas de cuidado diferenciales de acuerdo a su lugar de residencia, el que a su vez está determinado por los comportamientos demográficos y perfiles poblacionales.

En promedio, existirían en Argentina menos de dos personas (1,8 estrictamente) para cuidar a cada niño,

niña o adulto mayor dependiente, lo que da una idea de la magnitud de las necesidades de cuidado. Este promedio esconde diferencias significativas entre jurisdicciones. Tomando en consideración los espacios territoriales comprendidos en el presente estudio, es evidente que las provincias del norte del país presentan tasas de dependencia de niños y niñas mayores que la CABA y Provincia de Buenos Aires. Por el contrario, la tasa de dependencia de personas mayores es más alta en estas últimas jurisdicciones que en las del norte. De esta forma y desde el estricto punto de vista demográfico, existen peculiaridades y especificidades en las necesidades y potenciales demandas de cuidado.

En términos de organización familiar, según la última información censal disponible, siguen predominando en el país los hogares nucleares (65,7% del total de hogares). Claro que el peso de las diversas formas de hogar varía sustantivamente por grupo etáreo, género del jefe de hogar (predominantemente masculino en los hogares nucleares y femenino en las otras formas de hogar), nivel de ingresos y contexto socioeconómico de pertenencia. Este hecho, en una población como la Argentina que atraviesa un paulatino envejecimiento poblacional con expectativa de vida creciente, impacta en las formas de resolución de las demandas de cuidado de acuerdo a la disponibilidad de recursos económicos del hogar.

En efecto, si bien se ha constado que todavía la mayor demanda de cuidado proviene de los jóvenes (niños, niñas y adolescentes) especialmente en Jujuy y Chaco, es creciente la demanda de las personas adultas mayores, particularmente en la región metropolitana.

4.2 Demandas, demandantes y proveedores de cuidado: tensiones múltiples

El trabajo realizado pretendió actualizar la situación de la organización social del cuidado de niños y niñas en Argentina, haciendo eje en las jurisdicciones contempladas en el proyecto, y abordándola desde un explícito marco de derechos. Por lo mismo, el recorrido contempló el análisis de la forma en que la provisión actual del cuidado garantiza o no cada una de las dimensiones del derecho al cuidado.

En el marco de la actual organización social del cuidado, las características adaptativas de cada hogar—y dentro de ellos de las mujeres— a la dinámica demográfica, se resuelve estratificadamente en perjuicio de las mujeres pobres y de los sectores medios bajos que cuentan con menos recursos para derivar responsabilidades de cuidado, en un contexto de muy débil participación estatal.

Esto se suma a la persistencia de una inequitativa división sexual del trabajo, dejando en claro la subordinación de las mujeres tanto por la carga casi exclusiva de responsabilidades de cuidado y su menor y peor participación en el mercado laboral, como por la naturalización de ciertas aptitudes “intrínsecas” de las mujeres para cuidar, que solo se sustentan en las asimetrías construidas y sostenidas por el modelo patriarcal que impregnó el diseño de los regímenes de bienestar.

prestaciones para las madres trabajadoras. En todos los casos, se verifica la persistencia de una asimetría en la organización del cuidado al interior de los hogares, ya que las responsabilidades están concentradas en las mujeres, con una participación débil de los varones. Esta asimetría se incrementa proporcionalmente de acuerdo al número de niños y niñas en el hogar.

Las tensiones se acrecientan cuando el tiempo, dinero e infraestructura de cuidado no están disponibles o son débiles y escasas. La naturalización de las responsabilidades femeninas en el cuidado sostiene las asimetrías de género en sentido horizontal (entre miembros de la pareja), las que muchas veces se trasladan también verticalmente, derivando responsabilidades de madres y padres a hijos y particularmente hijas y a otros miembros del hogar (abuelas, hermanas).

Las asimetrías continúan en tanto la condición laboral no es la misma para todas las mujeres, produciéndose una brecha entre quienes se encuentran ocupadas en empleos formales con esquemas protectorios garantizados que cubren principalmente el embarazo, nacimiento y lactancia, y las mujeres en condiciones de informalidad o transitando otras situaciones de precariedad laboral. A este respecto, es destacable que se hayan equiparado normativamente las condiciones de desempeño del trabajo de cuidado remunerado en los hogares a partir de la sanción de un nuevo marco regulatorio para el trabajo en casas particulares, aunque como se señaló, queda pendiente su indispensable reglamentación.

Las jurisdicciones analizadas (aún asumiendo el déficit de información que permita comparar

adecuadamente con otras provincias y municipios) disponen de un esquema protectorio, particularmente vinculado con el régimen del empleo público, tanto en términos de prestaciones vinculadas con la maternidad –que en algunas jurisdicciones es más amplia que las regulaciones de la LCT- como para las licencias por paternidad, siempre vinculadas al momento del nacimiento y en menor medida a la adopción.

Desde la perspectiva de la recepción del derecho contenido en pactos y tratados internacionales, es en el ámbito de la protección integral de los derechos de los niños, niñas y adolescentes donde ha tenido mayor impacto la incorporación de los principios contenidos en el CDN, especialmente a partir de la Ley 26.061 y sus correlatos provinciales.

Sin embargo, los avances en materia de incorporación normativa contrastan con las características de las acciones emprendidas en la práctica. Éstas se reducen a programas de cuidado, con mayor o menor amplitud en las prestaciones, pero siguiendo lógicas similares a nivel nacional como provincial, sin haberse logrado traspasar los límites de funcionamiento estanco, es decir, sin intervenciones globales conjuntas con salud, educación, garantías en torno al derecho a la alimentación e infraestructura adecuada.

Existe un discurso de “integralidad” pero en los hechos la dinámica es segmentada, inclusive en la variedad de centros de desarrollo para niños y niñas que, a pesar de proponerse un abordaje integral, presentan varias limitaciones. En primer lugar, por la insuficiencia de su oferta. En efecto, la demanda de estos servicios estimada por las propias autoridades que se encuentra insatisfecha

es de casi un millón de niños y niñas. Esta falta de oferta también impacta en los hogares, en tanto no se ha expresado en demanda concreta (por caso, vacantes insatisfechas en los CDIs). Es decir, la población, ya sea por desconocimiento de la existencia de la oferta, porque la misma no es accesible territorialmente, o porque los propios hogares optan por otras alternativas de cuidado muchas veces ligadas a la “naturalización” del cuidado en la madre, no hace explícita sus necesidades de cuidado de niños y niñas en el primer tramo de edad. A ello se suma que muchos de los centros disponibles en todo el país presentan problemas edilicios relevantes o problemas de equipamiento.

En el caso de las jurisdicciones donde la cobertura es mayor, como en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la oferta de centros se concentra en las zonas geográficas con mayor vulnerabilidad socioeconómica –la zona sur. Esto da cuenta del perfil asistencial y focalizado de la oferta que, segmentada territorialmente, desatiende las necesidades de cuidado de otros sectores.

Desde un enfoque de derechos, la respuesta estatal debería superar la concentración y garantizar el derecho al cuidado para toda la población sin excepción. Este punto es central, en tanto no se ha identificado en ninguna jurisdicción un plan que prevea ir ampliando la cobertura hasta satisfacer las necesidades de cuidado, trabajando más allá de la oferta existente.

En otros casos, desde la gestión de los programas se pondera que dicha oferta ha contribuido a la incorporación de las madres al mercado laboral, lo que da cuenta no sólo de una externalidad positiva,

sino de la conciencia que existe por parte de los decisores de la necesidad de aplicar políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar. Este rasgo positivo se contrapone, sin embargo, con el hecho de que los mecanismos de conciliación se conciben exclusivos para las madres (y no para los padres), y menos aún dando cuenta de la diversidad en las familias. Adicionalmente, aún no se ha internalizado la necesidad de garantizar el derecho al cuidado como derecho humano, independientemente del status laboral de los progenitores, donde no sólo madres y padres deben ser asistidos en el ejercicio de este derecho, sino particularmente donde se considere el derecho del niño y de la niña a recibir cuidado.

En rigor, las instancias de protección integral deben ser consideradas desde el derecho de los niños, niñas y adolescentes a ser cuidados con accesibilidad, calidad y adaptabilidad. Del mismo modo, se debe garantizar el derecho a la conciliación entre vida laboral y familiar de quienes trabajan remuneradamente, como así también a quienes no trabajan asalariadamente y necesitan disponibilidad de infraestructura y servicios para satisfacer su derecho. Nuevamente, no deben existir “razones” para proveer el cuidado de manera universal, como la justificación de “que no se cuida porque se trabaja”, sino que el cuidar es un trabajo en sí mismo y no debe condicionarse a suplir una supuesta ausencia, sino a articular distintas esferas de responsabilidades.

Finalmente, de forma particular en la provincia de Buenos Aires, en Chaco y Jujuy, muchos de los programas existentes dirigidos a niños y niñas, contemplan la provisión de alimentos. Esta característica perdura de la dinámica de

comedores barriales instalados durante los períodos de crisis, en especial la del año 2001. En el contexto de recuperación económica post-convertibilidad, se fue quitando el centro en las prestaciones alimentarias e incorporando mayores estrategias pedagógicas, lúdicas y de cuidado. En muchos casos, como en la provincia de Buenos Aires, perdura la entrega de bolsones de alimentos a los niños y niñas de hogares en condiciones de vulnerabilidad. Sin embargo, a pesar del complemento como programas alimentarios como el PNSA o en algunas jurisdicciones programas específicos, como Ciudadanía Porteña, lejos se está de superar visiones asistencialistas vinculadas con las prestaciones alimentarias para avanzar en diseños superadores con otras políticas destinadas a las familias. Debe avanzarse hacia la adecuación a un enfoque basado en derechos, capaz de garantizar contenidos mínimos como piso y avanzar en prestaciones integrales, satisfacción plena del derecho a la alimentación adecuada, participación de los destinatarios y rendición de cuentas.

En el caso de las jurisdicciones locales, como los municipios de Morón y San Martín, los jardines maternos buscan dar un espacio de contención similar a los hogares diferenciándose de la etapa de escolarización preescolar, con la presencia de las “madres cuidadoras”. Aquí se notan avances significativos en tanto se realizan acciones de capacitación y formación para el desempeño de las cuidadoras, señalando una preocupación creciente por la paulatina capacitación del personal a cargo de los establecimientos, de modo de proveer un cuidado de calidad y bajo estándares de profesionalización gradual. Asimismo se destaca en las jurisdicciones locales un viraje en el traslado de responsabilidades y competencias respecto de los

establecimientos de primera infancia, pasando de la órbita de ministerios o áreas de desarrollo social hacia los ministerios de educación, en una legítima búsqueda por quitar las connotaciones de tipo asistencialistas en dichas prácticas hacia la garantía del derecho a la educación.

En la región del NEA, el perfil dedicado a las tareas de cuidado en los centros de actividades infantiles es la de los “maestros comunitarios” y en el caso de Jujuy también se promueve la generación de espacios de trabajo conjunto entre organizaciones comunitarias, actores locales, provinciales y nacionales. En otros casos, como en el municipio de San Martín son destacables las prestaciones específicas para segmentos ocupacionales vulnerables, como los recolectores de residuos secos, donde se ha adecuado la oferta al tipo de tareas, ofreciendo instancias de cuidado vespertinas.

Estas acciones son complementadas por la provisión de cuidado por parte de organizaciones comunitarias. Como se señaló, en las últimas décadas el ámbito comunitario ha reconfigurado su rol en la sociedad, sobre todo en lo relativo a cuidado de niños y niñas en su primera infancia. Ante la falta de oferta educativa estatal así como por la falta de infraestructura pública para el cuidado, las organizaciones comunitarias han desplegado diversas estrategias para que los niños y niñas en situación de pobreza tengan garantizado un lugar de cuidado, recreación y alimentación. Esta reconfiguración está estrechamente relacionada con la implementación de políticas públicas asistenciales que exigían una contraprestación de los beneficiarios. Entre las contraprestaciones se encontraba la opción de trabajar en el ámbito

comunitario, por lo que muchas mujeres que trabajan en estas organizaciones, son (o fueron) destinatarias de políticas asistenciales. El servicio de cuidados que brindan las organizaciones sociales y comunitarias incluye la provisión de salitas, guarderías y/o jardines maternos o de infantes comunitarios. Los mismos por lo general están a cargo de mujeres “cuidadoras” que en algunos casos se capacitan para ser asistentes de nivel inicial y en otros casos son las mujeres de la comunidad con mayor experiencia quienes asumen estas tareas.

La provisión de servicios de cuidado en centros de corte más asistencial complementa y a su vez contrasta con lo que sucede con la prestación de servicios educativos. La cobertura de estos servicios para los niños y niñas resulta prácticamente universal en el nivel primario para el total del país y para todas las jurisdicciones, con niveles superiores al 98% de acuerdo con datos del último censo nacional de población (2010). La cobertura es también elevada para la edad obligatoria dentro del nivel inicial (5 años), con una cobertura promedio del 91,4%, que en el conjunto de jurisdicciones relevadas, observa un máximo de 96,7% en la ciudad de Buenos Aires, y un mínimo de 82,7% en la provincia del Chaco.

Las diferencias comienzan a ser notorias cuando se observan los otros tramos etáreos del nivel inicial: la cobertura de salas para 4 años es relativamente alta en el total del país (69,8%), con una mayor proporción en la ciudad de Buenos Aires (con cobertura superior al 90%) y en la provincia de Buenos Aires (con una tasa de cobertura para esta edad de 80,7%) pero resulta marcadamente más baja para las provincias del norte (Chaco presenta un nivel

de cobertura del 43,5% y Jujuy de 61,9%). Estas diferencias se extreman para los niños y niñas de menor edad. Tal como fue analizado, para el total del país, la cobertura educativa de los niños de 3 años apenas alcanza al 40%, pero en las provincias del norte, la cobertura es inferior al 20% del total de niños y niñas de esta edad. Y todo ello atravesado por las diferencias de cobertura por nivel socioeconómico de los hogares.

El extremo se encuentra en el tramo de edad de 0 a 2 años, donde la cobertura del servicio escolar (salas maternas) es menor al 4%. Entre las jurisdicciones relevadas solamente la ciudad de Buenos Aires se diferencia de este promedio, más que duplicándolo (la tasa de cobertura para este tramo etéreo llega a 13,9%), datos que dan cuenta que la resolución del cuidado de los más pequeños queda concentrada en los hogares. Dentro de los hogares, el cuidado de niños y niñas de hasta 2 años recae exclusivamente en las mujeres: sean las madres o en mujeres contratadas como trabajadoras de casas particulares o niñera, o de manera no remunerada, a través del trabajo de familiares o personas del entorno (abuelas, cuñadas, tías, vecinas).

Ahora bien, este déficit de cobertura se produce en el marco de un proceso de ampliación de la matrícula escolar, aunque con fuertes diferencias por jurisdicciones. Por caso, mientras en la provincia de Buenos Aires el incremento supuso más que duplicar la matrícula existente entre el 2003 y el 2010, en el caso de Jujuy la misma se expandió sólo 2%. De igual manera, la ampliación de la matrícula en salas de 3 años (otro de los niveles donde el déficit es pronunciado) es moderada, tanto en el promedio del país como en la mayoría

de las jurisdicciones relevadas, con excepción de la provincia del Chaco donde se duplica.

La mayoría de los jardines maternos y de infantes prestan servicios de jornada simple, lo que debilita a la escuela como mecanismo de conciliación entre la vida laboral y familiar de las personas, con una marcada diferencia entre la oferta importante en la CABA y el resto de las jurisdicciones analizadas. La falta de vacantes en los jardines de infantes también genera un aumento de la demanda de jardines privados que no se encuentran en la órbita del sistema educativo oficial y por ello sus habilitaciones, cuando existen, son de índole comercial y no educacional, generando situaciones controvertidas y en muchos casos violatorias del ejercicio del derecho a la educación.

La presencia de la gestión pública es mayor cuanto más avanzado es el nivel escolar (sobresaliendo en los niveles de educación obligatoria), y es marcadamente inferior para los niños y niñas más pequeños. En efecto, en el promedio del país, y en todas las jurisdicciones (a excepción de Jujuy), la participación de los establecimientos de gestión pública para el total de la matrícula de esa edad, es inferior al 50%. Asimismo resulta notorio que la incidencia de los establecimientos de gestión pública es inferior en la Ciudad de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires, que en las provincias del norte del país.

Una situación similar se presenta en relación con las garantías en torno al derecho a la salud. En este campo, además de la presencia del sector público de salud con cobertura descentralizada en las distintas jurisdicciones y en los distintos niveles de complejidad, la principal acción en torno al

cuidado de la salud de niños y niñas, como también de mujeres embarazadas y adultos mayores, es el Plan Nacer, hoy Sumar. Este programa sí avanza en una articulación con otras prestaciones – específicamente con la Asignación Universal por Hijo y por Embarazo- y ha impactado positivamente en la cobertura de la primera infancia (0 a 6 años). Paulatinamente, de acuerdo con la información oficial existente, ha también ampliado la cobertura hacia otras edades, incluyendo la adolescencia. Sin embargo, es importante considerar que las prestaciones de este programa siguen la lógica instalada de una promoción del denominado “binomio madre-hijo” sin incluir a los progenitores varones en las prácticas de cuidado, reforzando el rol cuidador de las mujeres (madres).

Por último, y debido a que la producción y disponibilidad de información constituye uno de los principales estándares de derechos que no se cumplen en todo el país, se advierte que habrá que esperar un lapso de tiempo considerable para poder indagar qué cambios sucedieron en la organización familiar del cuidado en la primera infancia luego de la implementación de estas estrategias. A la fecha, dado el déficit de información existente, no es posible realizar este tipo de análisis para ninguna de las jurisdicciones incluidas en este estudio.

4.3 El tiempo en tensión: la necesidad de su distribución

El tiempo y las relaciones interpersonales aparecen como las principales variables que condicionan el tipo de cuidado a brindar y el desarrollo de una vida autónoma. Sin embargo, la evidencia empírica seleccionada demuestra que no son las únicas ni las principales dificultades a superar en relación con la multiplicidad de ámbitos que abarca el cuidado y que incluyen recursos monetarios, infraestructura en cantidad y calidad necesaria, permisos legales, y particularmente el modo en que se ha insistido en el reconocimiento del valor social del cuidado.

La escasa información disponible sobre uso del tiempo en el país (sólo en la Ciudad de Buenos Aires y Rosario) confirma la presunción acerca de la desigual distribución del tiempo de cuidado, que recae mayoritariamente en las mujeres. Este sesgo de género en la distribución del trabajo de cuidado no remunerado se refleja en los permisos y regulaciones laborales, donde ha quedado plasmada la mayor desigualdad en la división de tareas. Las únicas regulaciones existentes para que los varones puedan cuidar establecen desde 2 días de licencia por nacimiento del hijo/a, reconocidos en la Ley de Contrato de Trabajo a 20 días en el municipio de Morón, donde se equiparan además las licencias por nacimiento y adopción.

La asimetría se constata no sólo en el reconocimiento -escaso por cierto- de las demandas de cuidado durante el nacimiento de una hija o un hijo, sino también para el resto del ciclo vital, que aún con las complejidades que tiene para quienes ejercen el derecho a cuidar o para quienes deben

ser cuidados, se encuentra exento de regulaciones o cubierto por regulaciones muy débiles. Solo en algunos regímenes sectoriales altamente feminizados, como en el caso de las regulaciones para el personal docente, se encuentran mayores regulaciones por ejemplo para asumir el cuidado de familiares.

La revisión normativa permitió identificar la existencia de disposiciones que regulan el ámbito del trabajo remunerado incluyendo licencias con goce de haberes relativas a maternidad, paternidad, adopción, atención de hijos/as menores o con discapacidad y atención del grupo familiar. Además, existen beneficios tales como reducción de jornada laboral para madres de lactantes, y adecuaciones o cambios en el puesto de trabajo por motivo de gravidez. Unos pocos regímenes laborales incluyen licencias por adaptación escolar o visitas con fines de adopción. La extensión de estas licencias y beneficios con goce de haberes varía en los distintos regímenes laborales, todos los cuales permiten prórrogas por períodos más prolongados pero sin goce de haberes. Es decir, se trata de disposiciones interesantes pero sólo disponibles de manera estratificada, con sesgos de género y marcadamente insuficientes para las demandas a atender.

4.4 Estado, empresas y sindicatos

A lo largo del relevamiento quedaron en evidencia las tensiones y problemas que producen la ausencia de mecanismos de conciliación entre la vida laboral y familiar. Su ausencia en el núcleo central de las políticas laborales es llamativa, desconociendo los modos en que el abordaje de esta cuestión puede generar más y mejores oportunidades laborales para las mujeres, reduciendo las brechas de género en el mercado laboral.

Del mismo modo, la Argentina ha realizado avances progresivos que aumentaron significativamente el cumplimiento de las obligaciones positivas en materia de seguridad social, con especial énfasis en la protección de los niños y niñas en situación de vulnerabilidad social, desde su nacimiento hasta los 18 años de edad y de las embarazadas. Sin embargo, se trata de una cobertura fragmentada, que califica el beneficio de los hijos e hijas en función de la situación ocupacional de sus padres y madres. Si bien las últimas normativas buscan equiparar el monto del beneficio, las distintas vías de acceso así como diferencias menores en sus montos y formas de cobro, pueden resultar lesivas del principio de no discriminación. Asimismo, los montos de las transferencias y su forma de actualización (no automática, decidida unilateralmente por el Poder Ejecutivo) también pueden llevar a situaciones de insuficiencia del valor monetario para dar cuenta de un nivel básico de consumo de bienes y servicios, a partir de estas transferencias monetarias.

Finalmente, la concentración de los beneficios en la titularidad de las mujeres, así como las

condicionalidades impuestas (en el caso de la AUH) tienen implicancias ambiguas desde el punto de vista de la equidad y la autonomía de las mujeres. Por un lado, porque refuerza la consideración de la mujer como cuidadora mediante la atribución principal del cumplimiento de las condicionalidades. Por otro lado, porque la percepción del beneficio puede desincentivar la participación de las mujeres en el mercado laboral. Esto último es tanto más cierto cuanto peores son las oportunidades laborales en el mercado laboral, mayores las cargas de familia, y más débiles las ofertas de servicios de cuidado.

A partir de una muestra intencional de casos seleccionados, en el comportamiento de las empresas se advierte una variedad de acciones embrionarias y heterogéneas que van marcando el ingreso de la conciliación de la vida laboral y familiar en las prácticas de recursos humanos. En el caso de las grandes empresas de origen multinacional, existe tanto una orientación desde sus respectivas casas matrices, como una adaptación de las mismas a las especificidades locales, e incluso iniciativas propias que luego son reproducidas en otros países. También existe un proceso de expresión de demandas por parte de los/as trabajadores/as y de adaptación de prácticas laborales en las empresas.

Las acciones que se van asumiendo pueden darse en el marco de estrategias de responsabilidad social empresaria o como prácticas institucionales, y como consecuencia de la participación en iniciativas más globales. En este sentido se observa la penetración de un modelo de acciones de

conciliación promovidas por distintas consultoras e iniciativas de recursos humanos, algunas con clara impronta internacional, evidenciando cierta similitud entre algunas de las acciones llevadas a cabo.

Algunas de las acciones resultan consecuencia de la consideración por parte de las empresas de los costos en términos de productividad (por ausentismo y rotación) de la tensión generada por los esfuerzos de conciliar la vida laboral y familiar, y la utilidad que les ha representado para retener los “talentos femeninos” la existencia de acciones de conciliación.

En su mayoría, las acciones que se implementan se agrupan en dos categorías: acciones vinculadas con la ampliación de beneficios (o derechos) establecidos en la normativa existente, especialmente en el marco de las licencias; y acciones que promueven una organización flexible del tiempo o la descentralización física de las actividades.

Al igual que en las acciones estatales, los casos de empresas relevadas dan cuenta que la implementación de estas medidas no siempre es producto de una estrategia sistemática y ordenada, sino que surgen como respuestas a situaciones o contextos concretos, en algunos casos vinculados con situaciones de salud (colectivas o individuales). En un inicio, muchas de estas iniciativas se implementan para mujeres pero paulatinamente la tendencia va extendiendo este tipo de prácticas al resto de los trabajadores de la empresa, tanto para evitar situaciones de discriminación, como para potenciar su uso o como consecuencia de una demanda creciente del personal. Además, las propias empresas reconocen la valoración que las personas

trabajadoras hacen de estas prácticas, de manera que la variable salarial no es la única condición a considerar para incorporarse a una empresa.

En este sentido, las empresas reconocen la importancia de institucionalizar y convertir en parte de la cultura de la organización ciertas prácticas en materia de conciliación familia- trabajo, para que éstas se conviertan en un beneficio que alcance a toda la empresa y no sólo a algunos sectores. Es decir, el establecimiento por escrito de estas políticas y programas es una forma de evitar la discriminación o posibles arbitrariedades.

En definitiva, la implementación de acciones de conciliación son procesos que llevan tiempo (para la identificación de la demanda, para el diseño de las acciones, para su puesta en funcionamiento), compromiso y alianzas entre distintos actores empresarios, y un sistema adecuado de monitoreo de su impacto y de las necesidades de ajuste, adaptación o ampliación.

Por otra parte, los empresarios afirman contundentemente que las acciones de conciliación son costosas, tanto en términos presupuestarios como de disponibilidad de recursos humanos, no sólo para administrar los beneficios sino también para diagnosticar, monitorear y promover el proceso de inclusión. De allí que se apela a un consenso para poder avanzar en su implementación, con negación o subestimación de las obligaciones que de hecho tienen los empresarios de proveer estas acciones a su personal.

No se ha instalado aún dentro del sector empresario la premisa de que el cuidado es un derecho que conlleva obligaciones positivas y negativas.

En esa línea, dado que el cuidado no ha ingresado en la agenda de demandas sindicales, no se percibe un movimiento claro hacia su consideración en términos de derechos y obligaciones dentro de los procesos de negociación de convenios colectivos de trabajo. La negociación colectiva constituye un importante instrumento para la promoción de la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo y, sin embargo, la incorporación de los temas de género a ese proceso es aún incipiente. Entre los principales factores que explican ese hecho se encuentran la menor participación de las mujeres en los procesos de negociación colectiva, debido a su sobrerrepresentación en los segmentos más precarios y desregulados del mercado de trabajo, con escasa presencia entre los dirigentes sindicales y en las instancias negociadoras.

Las cláusulas de equidad de género en los convenios colectivos de trabajo se distinguen entre: las cláusulas de igualdad de oportunidades relacionadas con el acceso al empleo, la igualdad salarial y la no discriminación por motivos de sexo; las cláusulas de protección que incluyen la protección durante el período de embarazo y la maternidad, contra el acoso y la violencia laboral y las licencias pagas; y las cláusulas de protección e igualdad que son aquellas que combinan los primeros dos elementos. Los estudios señalan que las cláusulas vinculadas con ampliación de licencias, cuidado de personas con enfermedades dentro de las familias, o la creación de otras medidas destinadas a promover el derecho al cuidado, son prácticamente inexistentes cuando el sector de trabajo es mayoritariamente masculino.

La evidencia recogida muestra las dificultades de incorporar la agenda de cuidado como demanda

gremial, ya que al interior de los sindicatos sigue vigente una mirada tradicional que no reconoce al cuidado como un derecho y como una responsabilidad colectiva, sino como una responsabilidad exclusiva de las mujeres.

La incorporación de ciertas iniciativas de conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares aparecen como acciones aisladas y no articuladas, como por ejemplo la transferencia de dinero para guarderías –en general para mujeres –, una extensión mayor de días de licencia para varones por nacimiento de hijos y algunas demandas en torno a la instalación de jardines de infantes. En términos generales, el cuidado sigue siendo uno de los desafíos pendientes de la agenda sindical.

4.5 La agenda de cuidado: derechos, obligaciones y justicia distributiva

La consideración del cuidado como un derecho universal que incluya a todos y a todas en su potestad de reclamar el derecho a ser cuidado, a cuidar y a cuidarse (autocuidado) significa que no se trata solo de impulsar acciones que aumentan la oferta de servicios reproductivos, indispensables por cierto, sino que transversalmente se aborden las responsabilidades de cuidado que le competen a los miembros de la sociedad, desde los integrantes de una pareja y las familias hasta el Estado.

En tanto el cuidado no sea abordado como derecho humano universal, indivisible e interdependiente de otros derechos se continuará con arreglos transitorios, superpuestos, desproporcionados, costosos y que poco interpelen la división sexual del trabajo. Los distintos estándares de cumplimiento del derecho al cuidado deben efectivizarse a partir de contar con sistemas de políticas sociales donde el contenido mínimo de cada uno de los derechos sea efectivamente un piso y no un techo, que se garanticen recursos públicos distribuidos en el marco de procesos de coordinación territorial y local, y que el principio de progresividad sea el eje rector en la implementación de políticas públicas.

Por lo tanto, las acciones deben contener una impronta transformadora que incluya desde la revisión de la matrícula escolar y disponibilidad de espacios de cuidado para primera infancia hasta las licencias e infraestructura de cuidado para mujeres y varones así como políticas laborales con enfoque de género. Es momento de tomar conciencia clara que no es posible seguir diseñando o administrando

una mínima o mediana infraestructura de cuidado, sin cuestionar y transformar la estructura del Estado actual, sea la jurisdicción de que se trate.

Al mismo tiempo, resulta indispensable cuestionar la división sexual del trabajo y por lo tanto, buscar la mejor manera de redistribuir las obligaciones de cuidar en el reconocimiento de los derechos de quienes necesitan ser cuidados y de quienes de un modo u otro han de proporcionar los cuidados. A su vez, las lógicas de funcionamiento empresarias deben ser transformadas bajo la misma impronta del reconocimiento de derechos pero también de las consiguientes obligaciones que generan en cabeza de las empresas. Se trata de trascender el ámbito de las buenas prácticas para avanzar hacia el campo de los derechos y obligaciones.

En la medida que la organización social del cuidado ingrese a la agenda como un problema público que requiere un tratamiento transversal bajo un marco de derechos, esto permitirá consolidar políticas públicas respetuosas de la equidad de género y de los derechos humanos fundamentales. Una vez considerado el cuidado como primer paso en la transversalidad se expande el proceso hacia el rol de la política económica, fiscal, social, judicial, legislativa. En consecuencia, abordar la cuestión del cuidado y de su organización es importante por una simple razón de derechos y justicia distributiva, además de poder enunciar razones de eficiencia económica para hacerlo.

Las jurisdicciones analizadas, tanto a nivel de

las acciones emprendidas como en la voz de las funcionarias y funcionarios entrevistados, demuestran una voluntad de promover procesos de cambio.

Para ello se proponen las siguientes áreas prioritarias de acción:

1) Resulta imprescindible y urgente **atender el déficit en la producción y acceso de información** en la materia. La información es necesaria para completar, actualizar y consolidar diagnósticos como el que se ha desarrollado en el presente trabajo. Pero esencialmente, para poder comprender la magnitud y complejidad de los problemas, diseñar acciones de políticas públicas acordes, monitorearlas y evaluar sus resultados.

2) Es importante tomar en consideración la **brecha que existe entre la normativa y su efectiva puesta en práctica**. Como se señaló a lo largo del trabajo, el marco normativo sustentado en un enfoque de derechos que atiende las distintas dimensiones del derecho al cuidado, no encuentra un correlato acorde en las acciones de política pública implementadas que aún con progresos persisten como insuficientes, desintegradas y segmentadas. No se ha encaminado aún hacia un estándar de progresividad.

3) La **integración de los servicios educativos y de cuidado** debe ser revisada como estrategia para avanzar en la universalización y homogeneización de las prestaciones, en el sentido de garantizar a todos y todas los niños y niñas, y a sus padres y madres en diversas composiciones familiares, el derecho al cuidado. Hoy existe una desintegración entre las dos dimensiones, siendo el servicio

educativo la principal prestación de cuidado para niños y niñas de mayor edad (principalmente en el tramo de 4 a 5 años) y de mayor poder adquisitivo. Mientras los servicios de corte más asistencial quedan como opción para los niños y niñas (sus madres y padres) de menor edad y menor estrato socio-económico. Esta situación violenta el principio de igualdad y no discriminación en la atención del derecho al cuidado. Por ello, debiera delimitarse una estrategia que permita gradualmente universalizar la cobertura educativa para el conjunto de los niños y niñas en la primera infancia (0 a 5 años), incorporando dimensiones de cuidado en la lógica de prestación del servicio educativo, así como atendiendo a las necesidades específicas de los distintos tramos de edad, y de los hogares en los que las niñas y niños viven.

4) La universalización de servicios de educación y cuidado debiera garantizar tres aspectos: **el acceso, la calidad y su adaptabilidad**. Es decir, un primer paso es garantizar el acceso universal, pero éste no puede hacerse a costa de disminuir la calidad de los servicios. Los mismos deben a su vez adaptarse a la complejidad y diversidad de la demanda. Previendo prestar servicios de jornada parcial, pero también extensamente de jornada completa. Asimismo, atendiendo a la dispersión territorial de la demanda y a las diferencias de los contextos sociales y culturales. De esta forma se cumplen además los estándares requeridos para efectivamente satisfacer el derecho al cuidado.

5) La ampliación en un sentido universalista de los servicios de cuidado, fortalecerán las alternativas de conciliación entre la vida laboral y familiar de las personas. Pero las mismas también deben atenderse de manera más amplia y paritaria desde

el propio ámbito de las regulaciones laborales. En este sentido, debe avanzarse en deconstruir el perfil maternalista de las provisiones de cuidado contenidas en la normativa laboral. Para ello, puede comenzarse por **promover la ampliación de las licencias paternales y parentales**, lo que permitirá por un lado extender las posibilidades de que los varones gocen de su derecho a cuidar, y por el otro, que la distribución de las responsabilidades de cuidado entre los miembros de los hogares sean más paritarias, en particular atendiendo la integración diversa de las familias.

6) En el ámbito de **las empresas y los sindicatos**, la cuestión de la conciliación entre la vida laboral y familiar de las personas, como una expresión de la cuestión del cuidado, ha comenzado a incorporarse de forma embrionaria. Esto representa una buena plataforma para llevar adelante estrategias combinadas e integradas. Por un lado, es importante que los sindicatos asuman las demandas de cuidado como prioritarias para la población trabajadora, superando el sesgo patriarcal y machista que todavía perdura en sus estrategias. Por otro lado, el tema debiera integrarse en los espacios de negociación colectiva y avanzar en la consolidación de prácticas concretas, cuyas ventajas reconocen las propias empresas que las llevan adelante. Estas prácticas (que pueden incluir la organización flexible del tiempo de trabajo, el retorno paulatino tras las licencias, el teletrabajo) deben promoverse atendiendo las particularidades de los procesos técnicos de producción y las necesidades diversas de las personas trabajadoras, pero siempre evitando situaciones de discriminación y promoviendo el acceso paritario a los beneficios de varones y mujeres, y de trabajadores de distintas calificaciones.

7) Finalmente, la **redistribución del tiempo y el trabajo** es una clave central para la reorganización social del cuidado. La ampliación de los servicios educativos y de cuidados, de las licencias y de otros servicios y prestaciones vinculados, son una herramienta imprescindible. Pero además, hacen falta transformaciones culturales que rompan con la naturalización del cuidado como responsabilidad de las mujeres y con la desvalorización persistente del trabajo de cuidado (remunerado y no remunerado).

El trabajo desarrollado en este informe ofrece este primer relevamiento como un insumo oportuno para iniciar el proceso de transformación desde lo particular a lo universal, bajo un compromiso conjunto entre las distintas esferas proveedoras del bienestar.

La meta debiera ser construir una organización social del cuidado justa, que amplíe las posibilidades de elegir la manera en que se quiere cuidar y ser cuidado, y que garantice que todas y todos gocemos del derecho al cuidado en sus múltiples dimensiones.

Referencias bibliográficas

- Asesoría General Tutelar (2011). Programa Ciudadanía Porteña ¿con todo derecho? Fortalezas y debilidades de las transferencias monetarias condicionadas focalizadas en niños, niñas y adolescentes. Ministerio Público Tutelar. Buenos Aires, Eudeba.
- Arcidiácono, Pilar, Gamallo, Gustavo y Straschnoy Mora (2013) “¿Consolidación de un sistema de protección social no contributivo en Argentina? EL plan nacer, la asignación universal por hijo y por embarazo para la protección social?” En: Clérico; Laura, Ronconi, Liliana y Marín Aldao (coordinadores) Tratado del Derecho a la Salud, Tomo II, Buenos Aires, AbeledoPerrot, páginas 1387-1410.
- Arcidiácono, P y Carrasco M (2012): “Derechos, participación social y actividad parlamentaria en el Plan Nacional de Seguridad Alimentaria” en Laura Pautassi y Carla Zibecchi (comp.) Respuestas estatales en torno a la alimentación y al cuidado, Buenos Aires (disponible en: <http://www.dspp.com.ar/p/observatorio-alimentacion.html>).
- Bermúdez, A; Carmona Barrenechea, v., Messina, G. y Royo L. (2013) “El derecho a la alimentación en la Ciudad de Buenos Aires: análisis de los Programas Ciudadanía Porteña y Ticket Social” (Mimeo) Grupo Interdisciplinario Derechos Sociales y Políticas Públicas, Buenos Aires (www.dspp.com.ar)
- Blank, E (2013 a). Desigualdad educativa en la Ciudad de Buenos Aires: un análisis estructural de las políticas educativas desde un enfoque de derechos humanos. Buenos Aires, EUDEBA.
- Blank, E (2013 b) La Construcción del fortalecimiento familiar. Aportes para el análisis de los programas de la Ciudad de Buenos Aires. Eudeba, MinisterioPúblicoTutelar. Buenos Aires.
- Bonaccorsi, N. y Carrario M. (2012) “Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo”, en La Aljaba, vol 26, diciembre de 2012.
- Brooks-Gunn, J. y Duncan, G. J. (1997): “The effects of poverty on children”. TheFuture of Children, 7, pp. 55-71.
- CEMyT (2012) La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y diversidad, Documento de trabajo N 2, agosto de 2012.
- CEPAL (2009) Panorama Social de América Latina 2009, Santiago de Chile, noviembre. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Naciones Unidas.
- CESNI (2003): “Iniciativa Cuchara, tenedor y cuchillo en casa”, en Boletín Vol. 13, Centro de Estudios sobre Nutrición Infantil, Buenos Aires.

- CIPPEC (2013) Diálogos sobre políticas deCuidado en la Argentina. Relatoria de los encuentros realizados el 14 de marzo y el 25 de abril de 2013. http://www.cippec.org/documents/10179/54837/Dialogos_marzoyabril.pdf/4473c911-4880-448c-b900-5ab6943e44a0 (última visita 11/11/2013).
- Cogliandro, G (2013).Pensiones no Contributivas para madres de 7 o más hijos:Seguridad social para las madres en situación de vulnerabilidad social.Newsletter nº 66, Observatorio de la Maternidad.
- CTIO (2009) Igualdad de oportunidades en el mundo laboral, una cuestión política. Diez años de historia de la CTIO. Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social/UNIFEM.
- CTIO (2006) Mujeres en puestos de decisión. Manifestaciones de la vida pública y de la vida privada/doméstica. Ministerio de Trabajo, CTIO, Observatorio, 2006.
- Debeljuh, P. yDestéfano A. (2011) Guía de buenas prácticas: hacia una empresa familiarmente responsable, Buenos Aires, Universidad Austral.
- Dirección General de Estadísticas y Censos (GCBA). EAH 2005. Encuesta de Uso del Tiempo.
- Documento: Asignación Universal por Hijo para protección social: Una política de inclusión para los más vulnerables. ANSES, 2010.
- Documento: “BUENAS PRÁCTICAS Tres experiencias destacadas: Chubut, Chaco y San Luis” elaborado por el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales.
- ELA (2012): “De eso no se habla: el cuidado en la agenda pública”. Estudio de Opinión sobre la organización del Cuidado, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, Buenos Aires, enero de 2012 (disponible en: <http://www.ela.org.ar>).
- ELA (2010) Sexo y Poder, ¿Quién manda en Argentina?.
- Esquivel, V. (2011) La economía del cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. Panamá: PNUD.
- Esquivel, V., Faur, E. y E. Jelin (2012) Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado. Buenos Aires: IDES – UNFPA- UNICEF.
- Esquivel, V. (2007). Uso del Tiempo en la Ciudad de Buenos Aires. Universidad Nacional General Sarmiento, Argentina. Gamallo, G. (2010), Responsabilidades y Roles de los Actores claves en Incentivos en la Prestación de Servicios del Plan Nacer, Buenos Aires, Mimeo.

- Faur, Eleonor. (2009). Organización social del cuidado infantil en la Ciudad de Buenos Aires. El rol de las instituciones públicas y privadas. 2005-2008. Tesis de Doctorado, FLACSO-Argentina
- Gherardi, N., Pautassi, L. y Zibecchi, C. (2012). De eso no se habla. El cuidado en la agenda pública. Buenos Aires. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género.
- Gherardi, N. y Durán, J. “La discriminación en casa. Regulación del trabajo doméstico en la Argentina” En Pautassi Laura y Carla Zibecchi (coordinadoras): Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura, Buenos Aires, Editorial Biblos, 2013, 217-248.
- Giustiniani, P., Ganem, J. y Peinado, G. (2012). Los usos del tiempo en la ciudad de Rosario: análisis económico y Social. Rosario, Foja Cero.
- Hein, C. y Cassirer, N. (2010). Soluciones para el cuidado infantil en el lugar de trabajo. Colección Informes OIT nº 85. España.
- Heller, L. (2012) Tesis doctoral: Diversidad de género en las organizaciones: empresas globales, culturas locales. Estudio comparativo de programas de diversidad como estrategia para el logro de la equidad. Defendida en la UBA, Facultad de Ciencias Económicas, noviembre de 2012
- INDEC (2012) tomo 1 de datos del censo 2010. Disponible en: <http://www.indec.mecon.ar/>
- Lupica, C. (2010). Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina. Documento de Consultoría, 2010. Santiago de Chile.
- Marco, F. y Rico, M N. (2013) Cuidado y políticas públicas: debates y estado de situación a nivel regional. En: Laura Pautassi y Carla Zibecchi (coordinadoras) Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura” Buenos Aires, Editorial Biblos, 2013, págs: 27-58
- McLloyd, V.C. (1998): “Socioeconomic disadvantage and child development”. American Psychologist, 53, pp. 185-204. Ministerio de Salud (2013) Plan Nacer. Datos nacionales de gestión., fecha de visita, 3 de octubre de 2013.
- Mouriño, C y Zibecchi, C (2011) Provisión de cuidado y satisfacción de necesidades alimentarias. Un abordaje desde las estrategias desplegadas por las familias, el ámbito comunitario y los dispositivos de intervención estatal.
- Organización de Estados Americanos, Grupo de Trabajo Protocolo de San Salvador (2011), Indicadores de progreso para medición de derechos contemplados en el Protocolo de San Salvador, Grupo de Trabajo para el análisis de los informes nacionales previstos en el Protocolo de San Salvador. Washington, OEA. Ref. OEA/Ser. L/XXV.2.1.GT/PSSI/

doc.2/11 disponible en http://www.sedi.oas.org/ddse/espanol/index-7_GT.asp

- Organización Internacional del Trabajo (2011). Informe VI Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa. Discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) en virtud de la Declaración de la OIT relativa a la justicia social para una globalización equitativa.
- Organización Internacional del Trabajo (2002). Panorama Laboral 2002, América Latina y el Caribe.
- Organización Mundial de la Salud (1989). Declaración Conjunta OMS/UNICEF. Protección, promoción y apoyo de la lactancia natural: la función especial de los servicios de maternidad. Ginebra.
- Pautassi, L. y Zibecchi, C. (coords) (2013) Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura. Buenos Aires: ELA-Editorial Biblos.
- Pautassi, L.; Arcidiácono, P. y Straschnoy, M.; (2013) Asignación Universal por Hijo para Protección Social de la Argentina. Entre la satisfacción de necesidades y el reconocimiento de derechos. Serie Políticas Sociales N° 184, Santiago de Chile, CEPAL-UNICEF.
- Pautassi, L (2013a). Perspectivas actuales en torno al enfoque de derecho y cuidados: autonomía en tensión. En Las Fronteras del Cuidado, Agenda, derechos e infraestructura, Pautassi y Zibecchi comp. Buenos Aires, Biblos.
- Pautassi, L. (2013b) Seguridad y protección social. Lecciones de la experiencia Argentina. En: En Bercovich, Luciana y Maurino, Gustavo (coord.) Los Derechos Sociales en la Gran Buenos Aires. Algunas aproximaciones desde la Teoría, las instituciones y la acción. Buenos Aires, Eudeba, 2013, ISBN 978-950-23-2145-5, págs. 79-102.
- Pautassi L. y Zibecchi, C. (2010): “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”. CEPAL. Serie Políticas Sociales 159. Santiago de Chile.
- Pautassi, L.(2007a) “¡Cuánto Trabajo mujer! El género y las relaciones laborales”. Buenos Aires, Capital Intelectual.
- Pautassi, L. (2007b) El cuidado como cuestión social desde el enfoque de derechos. Serie Mujer y Desarrollo N° 87, Santiago de Chile, CEPAL.
- Pérez Orozco, Amaia (2007) Cadenas globales de cuidado, Documento de trabajo 5, Serie Genero, Migración y Desarrollo, UN-INSTRAW, Santo Domingo.
- Potenza DalMasetto, M.: “La implementación del Plan Nacer”, Documento de Trabajo N°82, CIPPEC, Buenos Aires,

marzo de 2012.

- Porto, A., Valle W. y Perazzo A. (2006), Las transferencias intergubernamentales del Plan Nacer como un cambio en el sistema de gestión, Buenos Aires, Mimeo.
- PNUD-OIT (2009) Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009.
- PNUD (2010) Igualdad de Género en las Empresas ¿Cómo avanzar con un programa de certificación de sistemas de Gestión de Equidad de Género?
- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo), Oficina de Argentina (2012), Proyecto de Inversión en Salud Materno Infantil Provincial, (Hoja de datos básicos del proyecto ARG/04/023), [En línea], Argentina, [fecha de consulta: abril de 2012] http://www.undp.org.ar/docs/Documentos_de_Proyectos/ARG04023.pdf
- Razavi S. (2007). The Political and Social Economy of Care in a Development Context Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options. UNRISD [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/\\$file/Razavi-paper.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/$file/Razavi-paper.pdf)
- Repetto, F. y otros (2012). Cuidado Infantil en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: ¿La disyuntiva entre pañales y pedagogía?, Documento de trabajo nº 33. CIPPEC.
- Reporte de gestión Sumar. Ministerio de Salud, julio 2013, disponible en <http://www.msal.gov.ar/sumar/images/stories/pdf/reporte-de-gestion-sumar-julio-2013.pdf>
- Rico, M. N. (2011), “Crisis del cuidado y políticas públicas: el momento es ahora”, Las familias latinoamericanas interrogadas. Hacia la articulación del diagnóstico, la legislación y las políticas, Serie Seminarios y Conferencias, N° 61 (LC/L.3296-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Febrero.
- Rodríguez Enríquez, C. (2007b) Empleo femenino, economía del cuidado y políticas públicas. Algunas consideraciones desde la experiencia argentina”. En: M. A. Carbonero Raimundí y S. Levín (comps) Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina. Rosario: Editorial Homo Sapiens. 2007.
- Rodríguez Enríquez, C. (2013). Organización social del cuidado y políticas de conciliación: una perspectiva económica”. En: L. Pautassi y C. Zibecchi (coords) Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura. Buenos Aires: ELA - Biblos. Pp. 133-154.
- Rodríguez Enríquez, C. (2010) “La organización del cuidado de niños y niñas en la Argentina y el Uruguay.” En: S.

Montaño Virreira y C. Calderón Magaña (coords) El cuidado en acción: entre el derecho y el trabajo. Santiago: Cuadernos de la Cepal 94.

- Rodríguez Enríquez, C. (2007a) Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). X Conferencia Regional de la Mujer. Ponencia: “La organización del cuidado de niños y niñas en Argentina y Uruguay.” Quito.
- Rodríguez Enríquez, C. (2005) “La economía del cuidado: un aporte conceptual para el estudio de políticas públicas”. Buenos Aires: Ciepp, Documento de Trabajo 44.
- Sanchis, N y Rodríguez Enríquez, C (2011). Cadenas globales de cuidados: El papel de las migrantes paraguayas en la provisión de cuidados en Argentina. ONU Mujeres.
- Tomaševski K. (2001). Human rights obligations: making education available, accessible, acceptable and adaptable. Education Primers No. 3. Novum Grafiska AB, Gothenburg, Suecia.
- Tuñon, I. (2013). Hacia el pleno ejercicio de derechos en la niñez y adolescencia. Propensiones, retos y desigualdades en la Argentina urbana (2010-2012). BARÓMETRO DE LA DEUDA SOCIAL DE LA INFANCIA Serie del Bicentenario (2010-2016) / Año III. Observatorio de la Deuda Social Argentina. UCA, Buenos Aires. 2013
- Unicef y Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos (2009): Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes. Seguimiento de la aplicación de la Convención sobre los Derechos del Niño.
- Vera, A y Bezem, P (2009). El financiamiento de la educación inicial en la Argentina. CIPPEC, Fundación Arcor. Buenos Aires.
- Zibecchi, C. (2013). Organizaciones comunitarias y cuidadoras: reconfiguración de responsabilidades en torno al cuidado infantil. En: Laura Pautassi y Carla Zibecchi (comp.) Redefiniendo las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura. Buenos Aires: Biblos / ELA.
- Zibecchi, C. (2010). Programas sociales y responsabilidades de cuidado infantil: un abordaje desde las estrategias de los actores, en Perspectivas de Derechos, políticas públicas e inclusión social: Debates actuales en la Argentina (L. Pautassi organizadora), editorial Biblos, Buenos Aires.

Normativa internacional

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PISDEC).

- Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos- Pacto de San José de Costa Rica).
- Convención Internacional sobre los Derechos del Niño (CDN).
- Consenso de Quito-Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.
- Consenso de Brasilia – Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.
- Consenso de Santo Domingo- Duodécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, art. 57.
- Convenio 156 (trabajadores con responsabilidades familiares) y 189 (trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos) de la Organización Internacional del Trabajo.

Normativa nacional

- Constitución de la Nación Argentina
- Constitución de la Provincia de Buenos Aires
- Constitución de la Provincia del Chaco
- Constitución de la Provincia de Jujuy
- Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Legislación nacional

Sector público

- Ley 25.164 y Decreto Reglamentario 1421/2002 (Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional y Reglamentación)
- Decreto 3413/79 (Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias)
- Decreto 1363/97 (Revisión de los regímenes que regulan la relación de empleo público, a efectos de garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los agentes de uno y otro sexo con responsabilidades familiares)
- Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, Homologado por Decreto 214/06
- Ley 24.600 (Estatuto y Escalafón para el personal del Congreso de la Nación y Normas Reglamentarias)
- Acordada del 17/XII/52 Actualizada (Reglamento para la Justicia Nacional)
- Acordada 34/1977, actualizada por Acordada 12/2004 (Régimen de licencias para el Personal del Poder Judicial de la Nación)
- Resolución Defensoría General de la Nación Nº 1628/10 (Régimen Jurídico para los Magistrados, Funcionarios y Empleados del Ministerio Público de la Defensa de la Nación)

Sector privado

- Ley 20.744 (T.O. Decreto 390/1976) (Ley de Contrato de Trabajo)
- Ley 24.714 (Ley de Asignaciones Familiares)
- Decretos 614/2013 y 1282/2013 (Actualización de montos y topes de Asignaciones Familiares)

- Ley 24.716 (Licencia especial para la madre trabajadora en relación de dependencia por nacimiento de hijo con Síndrome de Down)
- Ley 13.047 (Estatuto para el Personal de los Establecimientos Privados de Enseñanza)
- Ley 26.844 (Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares)

Otras

- Ley 25.273 (Régimen Especial de Inasistencias Justificadas por razones de gravidez para alumnas que cursen en establecimientos de jurisdicción nacional, provincial o municipal)
- Ley 22.431 (Ley de Protección Integral para discapacitados)
- Ley 24.901 (Sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad)
- Ley 26.061 (Ley de Protección de niños, niñas y adolescentes)
- Ley 26.873 (Ley de Lactancia Materna)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Sector público

- Ley 471 (Ley de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires)
 - Decreto VP 308/2004 (Convenio Colectivo de Trabajo General para el Personal de la Legislatura de la CABA)
 - Resolución 504/2005 del Consejo de la Magistratura (Reglamento interno del Consejo de la Magistratura de la CABA)
 - Resolución 18-09 de la Comisión Conjunta de Administración del Ministerio Público (Reglamento Interno del Personal del Ministerio Público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, conforme art. 24 inc. 1 ley 1903)
- Ordenanza 40.593 Y Decreto Reglamentario 611/86 (Estatuto del Docente del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires)
- Ley 360, Modificada por ley 465 (Licencia Especial por Maternidad en el caso de nacimiento de hijos con necesidades especiales).

Provincia de Buenos Aires

Sector público

- Ley 10.430 (Estatuto y Escalafón para el Personal de la Administración Pública)
- Ley 11.757 (Estatuto para el Personal de las Municipalidades)
- Acuerdo de la Corte de Justicia de la Provincia de Bs. As. - AC 2300 Actualizado (Estatuto para el Personal del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires)
- Acuerdo de la Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires AC 3292 (Establece el estado de Excedencia para las agentes mujeres del Poder Judicial de la Provincia de Bs. As.)
- Resolución 515/98 de la Procuración General de la Provincia de Bs. As. (Aplicación de Régimen de licencias y

disciplinario para el Personal del Ministerio Público)

- Ley 10.579 (Estatuto del Docente de la Provincia de Buenos Aires)

Otras

- Ley 10.592 (Régimen jurídico básico e integral para las personas discapacitadas)

Municipio de Morón

Sector público

- Decreto 2083/2009 (Decreto Intendente) (Ampliación de las licencias por maternidad y paternidad)

Otras

- Ordenanza 4808/2002 (Sistema único de prestaciones para Personas con necesidades especiales)
- Ordenanza 4809/2002 (Creación del Consejo Municipal para Personas con Necesidades Especiales)
- Ordenanza 5503/2003 (Fondo de políticas Públicas para personas con necesidades especiales)

Provincia de Jujuy

Sector público

- Ley 3161/1974 (Estatuto para el Personal de la Administración Pública de la Provincia de Jujuy)
- Acordada del Superior Tribunal de Justicia N° 32/88 (Reglamento Interno para el Personal del Poder Judicial)
- Ley 2531/1960 (Estatuto del Docente Provincial de Jujuy)

Provincia de Chaco

Sector público

- Ley 2.017 (Estatuto para el personal de la Administración Pública Provincial de Chaco)
- Ley 3.521 (Régimen de Licencias para el personal de la Administración Pública Provincial)
- Ley 3.701 (Establece estado de excedencia para la mujer en el ámbito laboral)
- Ley 3.790 (Régimen Especial de Licencia por Maternidad para el personal femenino de la Administración Pública Provincial, entes autárquicos y organismos descentralizados no comprendidos en la ley 3521 – Provincia de Chaco)
- Reglamento Interno del Poder Judicial de la Provincia de Chaco (Resolución del Superior Tribunal de Justicia de Chaco)
- Ley 3.529 (T.O. Ley 5.125) (Estatuto del Docente de la Provincia de Chaco)

Otras

- Ley 7.162 (Ley de Protección de niños, niñas y adolescentes)
- Ley 6.477 (Régimen integral para la inclusión de las personas con discapacidad)
- Ley 4.964 (Ley de Promoción, ayuda y protección de las personas de la tercera edad)

Páginas web

- Gobierno del Chaco: <http://portal1.chaco.gov.ar/>
- Subsecretaría de Niñez, Adolescencia y Familia, Chaco: <http://portal1.chaco.gov.ar/subsecretaria-de-ninez-adolescencia-y-familia>
- Ministerio de Desarrollo Social del Chaco: <http://portal1.chaco.gov.ar/ministerio-de-desarrollo-social>
- Municipalidad de Resistencia: <http://www.mr.gov.ar/v2/sitio/html/index.php>
- Gobierno de Jujuy: <http://www.jujuy.gov.ar/>
- Ministerio de Desarrollo Social de Jujuy: <http://www.mdsjujuy.gov.ar/>
- Municipalidad de San Salvador de Jujuy: <http://www.municipiodejujuy.gov.ar/>
- Municipalidad de Morón: <http://www.moron.gov.ar/>
- Municipalidad de San Martín: <http://www.sanmartin.gov.ar/Paginas/Index.aspx>
- Gobierno de Buenos Aires: <http://www.gba.gov.ar/>
- Ministerio de Desarrollo Social de la Nación: <http://www.desarrollosocial.gov.ar/>
- Ministerio de Educación de la Nación: <http://www.me.gov.ar>
- Ministerio de Salud de la Nación: <http://www.msal.gov.ar/sumar/images/stories/pdf/diptico-informacion-institucional.pdf>
- Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: <http://www.buenosaires.gob.ar/>
- ANSES: <http://www.anses.gob.ar/destacados/asignacion-universal-por-hijo-1>
- Ministerio de Salud Pública del Chaco: <http://portal1.chaco.gov.ar/ministerio-de-salud-publica/noticia/26448/el-programa-sumar-llega-a-unos-350-mil-chaquenos-y-pretende-ampliar-la-cobertura-a-600-mil-beneficia>
- El Tribuno del día 28/10/2013. <http://www.tribuno.info/jujuy/192204-Una-ampliacion-del-plan-Nacer-a-traves-de-Sumar.note.aspx>
- Ministerio de Salud de la Nación (2013) Reporte de Gestión Sumar. Buenos Aires, <http://www.msal.gov.ar/sumar/images/stories/pdf/reporte-de-gestion-sumar-julio-2013.pdf>

Entrevistas

Jujuy

- Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia. Ministerio de Desarrollo Social de la provincia- Jujuy
- Secretaría de Acción Social. Ministerio de Desarrollo Social de la provincia Jujuy
- Dirección General de Desarrollo Integral de la Familia- Jujuy

Chaco

- Subsecretaría de Género y Familia- Resistencia
- Subdirección de Niñez, Adolescencia y Familia, y Dirección de la Mujer- Resistencia
- Dirección de Políticas Socioeducativas-Resistencia
- Agencia de Empleo- Resistencia

Morón

- Secretaría de Desarrollo Social de la Municipalidad de Morón

San Martín

- Subsecretaria de Inclusión e Integración Social

C.A.B.A.

- Puentes Escolares, Coordinador General
- Diálogos de Cuidado, CIPPEC. 24 de abril de 2013. Primeros Años.

Nación

- Director nacional de Gestión de CDI del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, Creciendo Juntos, de la SENAF.

Siglas y Acrónimos

AADF: Programa de Apoyo Alimentario Directo a Familia

AFIP: Administración Federal de Ingresos Públicos

ANSES: Administración Nacional de Seguridad Social

AUH: Asignación Universal por Hijo

CAF: Centro de Acción Familiar

CAI: Centros de Actividades Infantiles

CAINA: Centro de Atención Integral para Niños y Adolescentes en situación de Calle

CAINAF: Centros de Atención Integral a la Niñez, Adolescencia y Familia

CBA: Canasta Básica Alimentaria

CCT: Convenio Colectivo de Trabajo

CDI: Centro de Desarrollo Infantil

CDN: Convención Internacional sobre los Derechos del Niño

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer

CEIM: Centro de Educación Integral Municipal

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CIFF: Centros Integrales de Fortalecimiento Familiar

CNNA: Comisión Nacional de Nutrición y Alimentación

CONAETI: Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil

COPRETI: Consejo Provincial para la Erradicación del Trabajo Infantil

CPI: Centro de Primera Infancia

DESC: Derechos económicos, sociales y culturales

DiNIECE: Dirección Nacional de Información Estadística de la Calidad Educativa

DRIPEGEP: Dirección de Educación Privada

DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos

EAU: Encuesta Anual de Hogares

EPH: Encuesta Permanente de Hogares

FAO: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (Food and Agriculture Organization)

IGF: Ingreso del grupo familiar

INDEC: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

LCT: Ley de Contrato de Trabajo

MEGA: Modelo de Equidad de Género de Argentina

NEA: Noreste Argentino

NOA: Noroeste Argentino

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OMS: Organización Mundial de la Salud

OSC: organización social del cuidado
 PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
 PNC: Pensiones no contributivas
 PNSA: Plan Nacional de Seguridad Alimentaria
 SAC: Sueldo anual complementario
 SENAF: Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia
 SMVM: Salario Mínimo, Vital y Móvil
 SUAF: Sistema Único de Asignaciones Familiares
 TAS: Tarjeta Alimentaria San Martince
 UDI: Unidades de Desarrollo Infantil
 UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
 UNICEF: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
 ZAP: Zonas de Aplicación Prioritaria

Anexo 1. Cuadro comparativo de regulaciones sobre el trabajo en casas particulares.

	LEY DE CONTRATO DE TRABAJO (LCT)	RÉGIMEN ESPECIAL SERVICIO DOMÉSTICO – DECRETO LEY 326 /56	RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES (LEY 26.844)
Definición	Excluye el servicio doméstico.	<p>“Las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico, no siendo tampoco de aplicación para quienes presten sus servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador”. “No se considerarán empleadas en el servicio doméstico a las personas emparentadas con el dueño de la casa ni aquellas que sean exclusivamente contratadas para cuidar enfermos o conducir vehículos”.</p>	<p>“ Toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. (...) También a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado de personas enfermas o discapacitadas”. “No se considerará personal de casas (...) a las personas contratadas por personas jurídicas; las personas emparentadas con el dueño de casa (...) y/o las que las leyes o usos y costumbres consideren relacionadas en algún grado con el empleador; las personas que realicen tareas de cuidado y asistencia a enfermos o discapacitados, cuando se trate de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contar con habilitaciones profesionales específicas, las personas empleadas por consorcios de propietarios conforme la ley 13.512, por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio, para la realización de las tareas descriptas en el artículo 2o de la presente ley, en las respectivas unidades funcionales.” Prevé la modificación de la LCT: “Al personal de casas particulares, sin perjuicio de que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo declare expresamente”.</p> <p>Se crean categorías profesionales y puestos de trabajo para el personal comprendido en el presente régimen, serán fijadas por la autoridad de aplicación hasta tanto sean establecidas por la comisión nacional de trabajo de casas particulares o mediante convenio colectivo de trabajo.</p>

	LEY DE CONTRATO DE TRABAJO (LCT)	RÉGIMEN ESPECIAL SERVICIO DOMÉSTICO – DECRETO LEY 326 /56	RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES (LEY 26.844)
Forma de contratación	Contrato escrito no obligatorio. Libro especial en el que los empleadores deben consignar los principales aspectos del contrato con las personas que trabajan bajo su dependencia.	Contrato escrito no obligatorio. Libreta de Trabajo obligatoria.	Libreta de Trabajo. Todas las empleadas/os comprendidas/os en el régimen de esta ley deberán contar con un documento registral con las características y requisitos que disponga la autoridad de aplicación, mediante la utilización de tarjetas de identificación personal u otros sistemas que faciliten la fiscalización y permitan un acceso pleno a los derechos consagrados en esta ley.
Salario mínimo	Salario mínimo vital obligatorio. Pago en especie no podrá ser superior al 20% total de la remuneración. Derecho al aguinaldo. Derecho al pago de horas extraordinarias nocturnas y por trabajo en días feriados.	Salario mínimo especial obligatorio para el servicio doméstico. Derecho al suministro de alimentos y habitación como remuneración adicional al salario mínimo especial que le corresponde y que le debe ser abonado íntegramente. Tienen derecho al aguinaldo. No tienen derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados.	Salario Mínimo. El salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), cuya cuantía deberá establecerse para todo el territorio nacional, sin perjuicio de los mejores derechos que se establezcan mediante Convenio Colectivo de Trabajo.
Jornada máxima y descansos obligatorios	Jornada máxima de 8 horas. Descansos durante la jornada laboral de 2 horas al mediodía. Descanso diario de 12 horas. Descanso semanal desde las 13:00 horas del sábado hasta las 24:00 horas del domingo.	Jornada sin limitación expresa. Sería de 12 horas, atendiendo los descansos obligatorios. Descansos de 3 horas al mediodía. Descanso diario de 9 horas. Descanso semanal de 24 horas corridas o en su defecto dos medios días por semana.	Jornada laboral de 8 horas diarias y 48 semanales. Jornada máxima de 9 horas. Descanso semanal mínimo de 35 horas corridas a partir del sábado entre las 13 y las 16 horas para todos los trabajadores sin importar la modalidad contractual. Horas suplementarias, debiendo el empleador abonar un recargo del 50% cuando se trate de días comunes y del 100% cuando las mismas se realicen en días sábados después de las 13 horas, domingos y feriados, en exceso de la jornada pactada. Jornada de trabajo. La jornada de trabajo de los adolescentes entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años, no podrá superar, bajo ninguna circunstancia, las seis (6) horas diarias de labor y treinta y seis (36) horas semanales.

Vacaciones anuales remuneradas para las trabajadoras domésticas	Hasta 5 años de antigüedad: 14 días hábiles. De 5 a 10 años: 21 días hábiles. De 10 a 20 años: 28 días corridos. De más de 20 años: 35 días corridos.	Hasta 5 años de antigüedad: 10 días hábiles. De 5 a 10 años: 15 días hábiles. Más de 10 años: 20 días hábiles.	14 días con antigüedad mínima de 6 meses hasta cinco años de servicios; 21 días si la antigüedad fuese superior a 5 años y no exceda los 10 años y 28 días si la antigüedad es mayor a los 10 años y no exceda los 20 años, y 35 días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a 20 años. Habilita la posibilidad de suplantar durante el período de vacaciones las prestaciones de habitación y manutención, cuando se hubieren convenido, por su equivalente en dinero.
Preaviso y estabilidad laboral	PREAVISO - Por la trabajadora: 15 días de preaviso. Por el empleador: Después de 30 días de trabajo hasta 3 meses: 15 días; después de 3 meses a 5 años: 1 mes; después de más de 5 años: 2 meses. Estabilidad laboral no prevista.	PREAVISO - A partir de los 90 días de trabajo se debe dar preaviso. Antigüedad menor a 2 años: 5 días; antigüedad mayor a 2 años: 10 días. Estabilidad laboral no prevista.	Deber de preavisar. Plazos. El contrato de trabajo regulado por esta ley no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin aviso previo, o en su defecto, el pago de una indemnización cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador, además de la que corresponda a la empleada/o por su antigüedad en el empleo. El preaviso deberá darse con la anticipación siguiente: a) Por la empleada/o de diez (10) días. b) Por el empleador, de diez (10) días cuando la antigüedad en el servicio fuere inferior a un (1) año y de treinta (30) días cuando fuere superior. Art. 43.- Indemnización sustitutiva. Monto. Cuando el empleador omita el preaviso o lo otorgue de manera insuficiente deberá abonar una indemnización equivalente a la remuneración que hubiere debido abonar durante los plazos que se citan en el artículo anterior, en función de la antigüedad del personal despedido.
Régimen indemnizatorio	Derecho a indemnizar por despido injustificado equivalente a 1/12 parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida a lo largo del último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuera menor, por cada mes de servicio o fracción mayor de diez días.	Luego de un año de servicio continuado, derecho a indemnización por despido injustificado equivalente a medio mes del sueldo en dinero convenido por cada año de servicio o fracción superior a tres meses. Además de las causas especiales, se considerarán las siguientes causas generales: injurias contra la seguridad, honor, intereses del empleador o su familia; desaseo personal.	Equivalente al sueldo de un mes por año trabajado o fracción mayor a tres meses, calculado sobre la base del mejor ingreso de los 12 meses previos. Se fijará la duplicación de la indemnización si se prueba una relación laboral no registrada. Cuando el empleador omita el preaviso o lo otorgue de manera insuficiente deberá abonar una indemnización equivalente a la remuneración que hubiere debido abonar durante los plazos que se citan en el artículo anterior, en función de la antigüedad del personal despedido.

	LEY DE CONTRATO DE TRABAJO (LCT)	RÉGIMEN ESPECIAL SERVICIO DOMÉSTICO – DECRETO LEY 326 /56	RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES (LEY 26.844)
Derecho a la seguridad social	Tienen derecho a asistencia médica.	Tienen derecho a asistencia médica.	Las empleadas/os del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares se encuentran incluidas en el inciso c) del artículo 1°, siendo beneficiarias de la Asignación por Embarazo para Protección Social y de la Asignación Universal por Hijo para Protección Social, quedando excluidas de los incisos a) y b) del citado artículo con excepción del derecho a la percepción de la Asignación por Maternidad establecida por el inciso e) del artículo 6° de la presente ley. Reparación y prevención de riesgos del trabajo. Las trabajadoras/es comprendidas en la presente ley serán incorporadas al régimen de las leyes 24.557 y 26.773 en el modo y condiciones que se establezcan por vía reglamentaria, para alcanzar en forma gradual y progresiva las prestaciones contempladas en dicha normativa, en función de las particularidades propias del presente estatuto. El Poder Ejecutivo fijará, en su caso, las alcuotas que deberán cotizar los empleadores, así como las demás condiciones necesarias para acceder a los beneficios respectivos.
Protección frente al despido por maternidad	Obligación de conservar el puesto. Presunción de despido por razón de embarazo o maternidad. Indemnización especial consistente en un año de remuneraciones, acumulable a la indemnización por despido sin causa. El período de protección se aplica 7 meses y ¼ anteriores y posteriores al parto.	No reconocido.	Establece la presunción, salvo prueba en contrario, que el despido dispuesto dentro del plazo de 7 meses y medio, anteriores o posteriores a la fecha del parto, obedece a razones de maternidad o embarazo.
Descanso por maternidad	45 días antes y 45 días después del alumbramiento.	No reconocido.	45 días antes y 45 días después del alumbramiento.
Asignaciones familiares	Asignación por hijo. Asignación por hijo con discapacidad. Asignación por ayuda escolar anual para la educación obligatoria. Asignación por nacimiento. Asignación por adopción. Asignación por matrimonio. Todas estas prestaciones por cargo de la seguridad social.	No reconocido.	En el caso de maternidad, el personal gozará de un período de tres meses, durante los cuales el Estado se hará cargo del salario. También se incluye al personal que trabaja en casas particulares como población beneficiaria de la asignación por hijo.

Régimen de jubilaciones y pensiones	Jubilación ordinaria: 30 años de servicio; 60 años trabajadora / 65 años trabajador. Retiro por invalidez; Incapacidad física o intelectual total por cualquier causa	Tienen derecho.	Tienen derecho
Régimen de inspecciones	Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Amplias facultades de inspección	Igual órgano competente. Proceso de inspección reglamentado por Decreto Ley 7979/56. Inspección restringida por la inviolabilidad del domicilio.	Se preverá un régimen de inspecciones si bien no está reglamentado en el Proyecto de Ley presentado.
Trabajo de niñas y adolescentes	Edad mínima de admisión: 14 años con régimen legal específico y medidas de protección especial hasta los 17 años	Edad mínima de admisión: 14 años con régimen legal específico y medidas de protección especial hasta los 17 años. A diferencia de las trabajadoras mayores: derecho al pago de horas extraordinarias y por trabajo en días feriados.	Jornada de trabajo. La jornada de trabajo de los adolescentes entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años, no podrá superar, bajo ninguna circunstancia, las seis (6) horas diarias de labor y treinta y seis (36) horas semanales. Terminalidad educativa: Queda prohibida la contratación de las personas menores de edad comprendidas en la edad escolar que no hayan completado su instrucción obligatoria, a excepción que el empleador se haga cargo de que la empleada/o finalice los mismos. Prohibición de empleo de trabajadores de dieciséis (16) y diecisiete (17) años. Modalidad sin retiro. En ningún caso se podrá contratar a adolescentes que tengan dieciséis (16) o diecisiete (17) años bajo la modalidad prevista por el artículo 1° inciso a) de la presente ley. Vacío Legal: No se contemplan sanciones en caso de incumplimiento, tampoco se aclara el modo de supervisión del cumplimiento, ni se establece en qué condiciones se dará por cumplida la obligación.

CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES			
PROGRAMA	ÁREA RESPONSABLE	PERFIL DE DESTINATARIOS/AS	CARACTERÍSTICAS
Centros de Primera Infancia	Secretaría de Promoción social, Dirección de inclusión educativa. Ministerio de Desarrollo Social.	Niños/as 45 días a 5 años de familias en situación de vulnerabilidad social.	Reconocimiento de la importancia de la participación del niño en la educación formal, funciona como espacio previo, de estimulación temprana.
Centros Infantiles	Gerencia Operativa de Primera Infancia	Niños y niñas de entre 3 y 5 años que viven en zonas con población en situación de vulnerabilidad social y económica.	Garantizar las condiciones mínimas de educabilidad de todos los niños/as mediante la construcción de espacios que promueven sus aprendizajes y formación integral, abarcando también a sus familias y comunidad.
CAINA	Área de Niñez y Adolescencia.	Niñas, niños y adolescentes de entre 8 y 18 años de edad que viven en las calles de la ciudad.	Ofrecer un espacio institucional de referencia, atención desde la Protección Integral, a partir del cual puedan elaborar desde sus singularidades y en forma conjunta, diferentes estrategias que apuntan a mejorar la calidad de vida, a disminuir los riesgos y vulneración de derechos de la situación de calle y a un alejamiento paulatino de la misma.
Centros de Desarrollo Infantil	Área de Niñez y Adolescencia.	Niños y niñas entre 45 días y 3 años pertenecientes a familias en situación de vulnerabilidad social o cuyos responsables adultos trabajen en CABA.	Brindar una atención integral, incluyendo actividades de estimulación temprana para el desarrollo infantil, actividades lúdicas y educativas, controles de salud, orientación social y psicológica para las familias y prestaciones alimentarias.
Puentes Escolares	Ministerio de Educación Coordinación de Inclusión Educativa en ZAP.	Niños, niñas y adolescentes en situación de calle.	Brindar oportunidades educativas para chicos, chicas y jóvenes en situación de calle.
Club de Jóvenes y niños		Niños y niñas y adolescentes en edad escolar.	Acompañar la escolaridad de los alumnos, complementando la tarea formativa de las escuelas de Nivel Inicial Primario y Medio.
Centros de Acción Familiar	Área de niñez y adolescencia.	Niños, Niñas y adolescentes de barrios y zonas menos favorecidas de la ciudad.	Lograr el desarrollo integral de la niñez y adolescencia fortaleciendo su red vincular y acompañando en la inclusión en el sistema educativo formal.

Casas de Niños y Adolescentes	Área de niñez y adolescencia.	Niños, niñas de 5 a 12 años y adolescentes de 13 a 21 años.	Promueven el aprendizaje a partir de la participación de los niños, niñas y adolescentes en proyectos integrales y en talleres, en los cuales se fomenta el ejercicio activo de los derechos.
Actividades recreativas de integración social (Juegotecas)	Área de niñez y adolescencia.	Niñas, niños y adolescentes.	Favorecer el desarrollo integral de niños, niñas y adolescentes desde una propuesta que valora al juego en sí mismo.
Acompañamiento Hospitalario y terapéutico a niños, niñas y adolescentes		Niños, niñas y adolescentes que se encuentren hospitalizados y o en terapia y no tengan padres o tutores	Acompañamiento Terapéutico y hospitalario a niños, niñas y adolescentes
Plan de Becas	Subgerencia de Becas de la Dirección General de Servicios.	Alumnos de escuelas determinadas bajo criterios de ZAP	Programa que otorga becas alimentarias a determinadas escuelas para garantizar la nutrición y correcta alimentación de los niños y niñas en edad escolar
Programa de fortalecimiento de vínculos familiares y comunitarios.	Dirección General de Niñez y adolescencia de Desarrollo Social Dirección operativa de fortalecimiento de vínculos familiares y comunitarios.	Niñas, niños y adolescentes en situación de vulnerabilidad social.	Fortalecer el medio familiar con el objetivo de garantizar que los niños, niñas y adolescentes puedan efectivamente desarrollarse en un entorno familiar con el fin de prevenir la institucionalización y el ingreso al circuito de calle.

SERVICIO	DESTINATARIOS/AS	JORNADAS
Jardines Maternales	45 días-2 o 3 años	Completa Extendida Vespertina
Escuelas Infantiles	45 días -5 años	Simple (8.45-12 y 13-16.45)
Jardines de Infantes	Nucleados 2 a 5 años	Simple Con comedor Sin comedor Jornada completa
	Integrales 2 a 5 años	Jornada completa con alimentación
	Comunes 2 a 5 años	Jornada simple con alimentación (8.45-12 y 13-16.45)

PROVINCIA DE BUENOS AIRES			
PROGRAMA	ÁREA RESPONSABLE	PERFIL DE DESTINATARIOS/AS	CARACTERÍSTICAS
Programa de Desarrollo Infantil (Unidades de Desarrollo Infantil - UDI)	Subsecretaría de Políticas Sociales	Niños y niñas de 0 a 14 años	Estimulación y apoyo al proceso enseñanza-aprendizaje, complementando las acciones de la familia y la escuela en instituciones provinciales, municipales y no gubernamentales convenientes para tal fin.
	Atención Alimentaria		
	Jardines Maternales Comunitarios	Niños/as de 0 a 5 años	Se realizan tareas de estimulación a través de actividades lúdicas, de recreación, deportivas, culturales y otras, a cargo de "mamás cuidadoras" capacitadas o docentes.
	Casa del Niño	Niños de 6 a 14 años	Se brinda desayuno, almuerzo y merienda y apoyo educativo y talleres socioeducativos a partir del arte, el deporte y la recreación, entre otros.
	Centros de Atención Integral	Chicos de 0 a 14 años	Se realizan dos prestaciones alimentarias y actividades de estimulación a través de actividades diversas de acuerdo al grupo etario al que pertenezcan.
	Centros Juveniles	Jóvenes de 14 a 18 años	Capacitación y estimulación para la inserción laboral/educacional/ocupacional, el acceso y uso de las nuevas tecnologías, el uso del tiempo libre, la motivación de la lecto-escritura y la participación de espacios de encuentro y organización comunitaria.
	Comedores Infantiles	Niños de 0 a 14 años	
Proyecto de Experiencia Educativa "salas maternas: madres, padres, hermanos/as mayores, todos en secundaria"	Dirección Provincial de Nivel Inicial, Dirección Provincial de Educación Secundaria	Madres y padres adolescentes, hijos/as de los menores adolescentes.	Creación de salas maternas para hijos/as de padres y madres que aún sean estudiantes de nivel secundario.

MUNICIPIO DE MORÓN			
PROGRAMA	ÁREA RESPONSABLE	PERFIL DE DESTINATARIOS/AS	CARACTERÍSTICAS
Jardines maternos y de infantes	Dirección de Educación.	Niños y niñas de entre 45 días y 5 años.	Garantizar la educación inicial de todos los niños y niñas del municipio.
Programa de Educación Maternal Comunitaria	Dirección de Educación.	Niñas y niños de entre 45 días y 2 años que no concurren a jardines maternos.	Promover la disminución del riesgo social y el desarrollo integral de la niñez en la primera infancia.
Red de Lactancia Materna	Dirección de Educación.	Madres de niños y niñas en edad de lactancia.	Acompañar a las mamás de niños y niñas de entre 45 días y 2 años que trabajan en horarios de lactancia.
Centros de Educación Integral Municipal	Dirección de Educación.	Niños y niñas de entre 6 y 13 años en situación de vulnerabilidad social.	Promover un espacio educativo integral.

MUNICIPIO DE SAN MARTÍN			
PROGRAMA	ÁREA RESPONSABLE	PERFIL DE DESTINATARIOS/AS	CARACTERÍSTICAS
Centros de atención a la niñez	Secretaría de Desarrollo Social	Niños/as, en situación de vulnerabilidad social	Atención y contención integral de niños/as, en situación de vulnerabilidad social.
Jardines municipales y Unidades de Desarrollo Infantil	Secretaría de Desarrollo Social Subsecretaría de inclusión e integración social.	Niños/as, en situación de vulnerabilidad social.	Creación de espacios de atención y contención integral de niños/as, en situación de vulnerabilidad social.
Centros municipales de atención integral al niño	Secretaría de Desarrollo Social	Niños y niñas del partido	Garantizar la alimentación de los niños y niñas
Atención a la comunidad y Servicio Social	Secretaría de Desarrollo Social	General	Atención integral para familias y personas en situación de vulnerabilidad
Familias de Abrigo, de acogida o guardadoras	Secretaría de Desarrollo Social Subsecretaría de inclusión e integración social.	Niños, niñas y adolescentes en situación de vulnerabilidad o crisis.	

PROVINCIA DE CHACO – MUNICIPALIDAD DE RESISTENCIA			
PROGRAMA	ÁREA RESPONSABLE	PERFIL DE DESTINATARIOS/AS	CARACTERÍSTICAS
Centros de actividades infantiles	Dirección general de políticas socioeducativas, Ministerio de Educación, ciencia, tecnología y cultura.	Niños y niñas que reingresan o ingresan por primera vez al sistema educativo a partir de la implementación de la Asignación Universal por Hijo.	Ampliar el universo cultural de los niños y las niñas ofreciéndoles diferentes posibilidades para participar en actividades relacionadas con el arte, el juego, el deporte, las ciencias, las nuevas tecnologías u otras actividades relevantes en su entorno socio-comunitario que contribuyan a la inclusión social y cultural.
Centros Integrales de Fortalecimiento Familiar	Subsecretaría de Niñez, adolescencia y familia del Ministerio de Desarrollo Social.	Niños y niñas menores de 13 años de familias trabajadoras de bajos recursos.	Espacios de contención en los que se promueve el desarrollo integral de niños y niñas de bajos recursos y sus familias.
Programa SUMAR	Ministerio de Salud Pública.	Mujeres hasta los 64 años de edad. Varones entre los 6 años y 19 años de edad.	El programa SUMAR, es la ampliación del Plan Nacer. Busca ampliar los seguros de salud para toda la población sin obra social.

PROVINCIA DE JUJUY – MUNICIPALIDAD DE JUJUY			
PROGRAMA	ÁREA RESPONSABLE	PERFIL DE DESTINATARIOS/AS	CARACTERÍSTICAS
Oficina de Protección de Derechos y Fortalecimiento Familiar	Dirección de Niñez, adolescencia y familia.	Acción Familiar con niños y adultos.	Capacitaciones en relación a la difusión y protección de los derechos de los niños, y cuentan con un convenio con la justicia para llevar los casos de mediaciones, y con un servicio de patrocinio jurídico gratuito.
Centros de Atención Integral de Niñez, Adolescencia y Familia (CAINAF)	Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia. Ministerio de Desarrollo Social de la provincia.	Acción Familiar con niños y adultos.	Actividades de contención para todo el grupo familiar y la comunidad en general, para ello se fortalece la actividad deportiva.
Centros de Desarrollo Infantil	Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia. Ministerio de Desarrollo Social de la provincia.	Niños y niñas de 45 días a 4 años.	Fortalecer las políticas públicas orientadas a la primera infancia y generar espacios de trabajo conjunto entre organizaciones comunitarias, actores locales, provinciales y nacionales.
Centros de Acción Familiar	Programa de Fortalecimiento nutricional.	Niños y niñas de entre 1 y 14 años en situación de vulnerabilidad social.	Ofrecen una merienda dos veces a la semana, reforzada con calcio.
Comisión para la Erradicación del Trabajo Infantil (COPRETI)	Dirección de Trabajo Provincial.	Niños y niñas en situación de vulnerabilidad social que se encuentran trabajando.	Erradicación del Trabajo Infantil Centro de Contención Infantil

NACIÓN			
PROGRAMA	ÁREA RESPONSABLE	PERFIL DE DESTINATARIOS/AS	CARACTERÍSTICAS
Primeros Años	Consejo Nacional de Políticas Sociales.	Niños y niñas de 0 a 4 años.	Establecer como política pública el abordaje integral del desarrollo de niñas y niños de 0 a 4 años, en su contexto familiar y comunitario.
Creciendo Juntos	Ministerios de Desarrollo Social y de Educación de la Nación.	Niños y niñas de entre 0 y 4 años.	Promover y fortalecer el crecimiento y desarrollo nutricional, emocional, social y motriz de niños y niñas, en los centros de desarrollo infantil comunitarios.
Plan nacional para la Educación Inicial	Ministerio de Educación.	Niños y niñas de entre 45 días y 5 años.	Garantizar el aprendizaje y desarrollo de los/as niños/as.
Plan Nacer/Programa Sumar	Ministerio de Salud.	Mujeres embarazadas, puérperas y niños de entre 0 y 6 años de edad sin obra social.	Desarrollar Seguros Públicos de Salud para la población materno- infantil sin obra social.

Síntesis de las políticas de cuidado según derechos garantizados.

DERECHO GARANTIZADO	JURISDICCIÓN	POLÍTICA	
Derecho a la protección integral de niños y niñas	Nación	Programa Nacional de Desarrollo Infantil “Primeros años” Plan Nacional para la Primera Infancia “Creciendo Juntos”	
	CABA	Programa Primera infancia Centro de Desarrollo Infantil (CDI) Centros de Atención Integral para niños y adolescentes en situación de calle (CAINA) Centro de Acción Familiar (CAF)	
	Provincia BS AS	Unidades de Desarrollo Infantil (UDIs)	
	Morón	Jardines maternos y de infantes Centros de Educación Integral Municipal (CEIM).	
	San Martín	Jardines municipales comunitarios públicos Centros de desarrollo infantil municipal Centros de atención a la niñez.	
	Chaco	Centros integrales de Fortalecimiento Familiar / Centro de actividades infantiles.	
	Jujuy	Centros de Atención Integral de Niñez, Adolescencia y Familia (CAINAF)/Centros de Desarrollo Infantil (CDI)	

DERECHO GARANTIZADO	JURISDICCIÓN	POLÍTICA
Derecho a la salud	Nación y provincias	Plan Nacer / Sumar
	CABA	Acompañamiento Hospitalario y terapéutico a niños, niñas y adolescentes.
Derecho a la alimentación	Nación	Primeros Años/ Creciendo Juntos
	CABA	CAINA, CAF y Centros de Primera Infancia (CPI)
	Provincia BS AS	UDIs
	San Martín	Centros municipales de atención integral al niño
	Jujuy	Centros de Desarrollo Infantil/ Centros de Acción Familiar
Derecho a la educación	Nación	Plan Nacional de Educación Inicial/ Plan de Educación Básica
	CABA	Centros de Primera Infancia/ Puentes Escolares
	Provincia de Bs As	UDIs
	Morón	Centros de Educación Integral Municipal
	San Martín	Jardines municipales y Unidades de Desarrollo Infantil
Derecho a la seguridad social	Todo el país	Asignaciones familiares/ Asignación Universal por Hijo para la protección social.

Anexo3. Cuadro 1. Proyectos de Ley presentados en el período 2008-2013.

AÑO	EXpte. N°	TÍTULO	SUMARIO	FIRMANTES	BLOQUE	PROVINCIA
2013	7660-D-2013		CONTRATO DE TRABAJO - LEY 20744 -, MODIFICACION DE LOS ARTICULOS 158 Y 177, SOBRE REGIMEN DE LICENCIAS ESPECIALES. MODIFICACION DE LA LEY 24716.	GUZMAN, OLGA ELIZABETH	MOVIMIENTO POPULAR NEUQUINO	NEUQUÉN
	6115-D-2013	CONTRATO DE TRABAJO (LEY 20744): MODIFICACIONES SOBRE LICENCIAS ESPECIALES	DE PEDRO, EDUARDO ENRIQUE - RECALDE, HECTOR PEDRO - FERNANDEZ SAGASTI, ANABEL - CLERI, MARCOS - PIETRAGALLA CORTI, HORACIO - MENDOZA, MAYRA SOLEDAD - ALONSO, MARIA LUZ - LARROQUE, ANDRES - SANTILLAN, WALTER MARCELO	FRENTE PARA LA VICTORIA - PJ	BUENOS AIRES - MENDOZA - SANTA FE - LA PAMPA - C.A.B.A. - TUCUMÁN	
	6087-D-2013		LEY 20744, DE CONTRATO DE TRABAJO: MODIFICACIONES SOBRE LICENCIAS ESPECIALES	BLANCO DE PERALTA, BLANCA	FRENTE PARA LA VICTORIA - PJ	SANTA CRUZ
	5590-D-2013		CONTRATO DE TRABAJO (LEY 20744), TO 1976: MODIFICACION DEL ARTICULO 179, SOBRE DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA E INCORPORACION DEL ARTICULO 179 BIS, SOBRE CREACION DE CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL EN ESTABLECIMIENTOS DE TRABAJO	RECALDE, HECTOR PEDRO - GRANADOS, DULCE - GARCIA, MARIA TERESA - KUNDEL, CARLOS MIGUEL - SALIM, JUAN ARTURO - GDANSKY, CARLOS ENRIQUE	FRENTE PARA LA VICTORIA - PJ	BUENOS AIRES - TUCUMÁN
	5419-D-2013		LEY 20744, CONTRATO DE TRABAJO: MODIFICACIONES SOBRE LICENCIAS ESPECIALES	RECALDE, HECTOR PEDRO	FRENTE PARA LA VICTORIA - PJ	BUENOS AIRES

AÑO	EXpte. N°	TÍTULO	SUMARIO	FIRMANTES	BLOQUE	PROVINCIA
2013	3039-D-2013		LICENCIA PARA TRABAJADORAS MADRES CON HIJO QUE TENGA SINDROME DE DOWN (LEY 24716): MODIFICACION DEL ARTICULO 1, SOBRE EXTENSION DE LA LICENCIA	CASELLES, GRACIELA MARIA	FRENTE PARA LA VICTORIA - PARTIDO BLOQUISTA	SAN JUAN
	1987-D-2013	Derecho a seguir y apoyar la escolaridad de los hijos	FRANQUICIA LABORAL PARAR SEGUIR Y APOYAR LA ESCOLARIDAD DE LOS HIJOS. ALCANCES	IANNI, ANA MARIA - SALIM, JUAN ARTURO - METAZA, MARIO ALFREDO	FRENTE PARA LA VICTORIA - PJ	SANTA CRUZ - TUCUMÁN
	0557-D-2013		LEY 20744 DE CONTRATO DE TRABAJO: MODIFICACIONES EN RELACION A LAS LICENCIAS ESPECIALES (REPRODUCCION DEL EXPEDIENTE 0746-D-11)	BIANCHI, IVANA MARIA	FRENTE PERONISTA	SAN LUIS
2012	0141-D-2013		CONTRATO DE TRABAJO (LEY 20744): MODIFICACION DE LOS ARTICULOS 177, 178 Y 179, SOBRE REGIMEN DE LICENCIA POR MATERNIDAD	MONGELO, JOSE RICARDO	FRENTE PARA LA VICTORIA - PJ	CHACO
	7746-D-2012		LICENCIA POR MATERNIDAD, LEY 24716: MODIFICACION DEL ARTICULO 1, SOBRE EXTENSION EN CASO DE NACIMIENTO DE HIJO/S CON DISCAPACIDAD O PATOLOGIAS QUE REQUIERAN CUIDADOS INTENSIVOS PROLONGADOS (REPRODUCCION DEL EXPEDIENTE 0657-D-08) (REPRODUCCION DEL EXPEDIENTE 0038-D-10).	SANTIN, EDUARDO	UCR	BUENOS AIRES
	7343-D-2012		MADRE DE HIJO DISCAPACITADO: DERECHO DE ACCEDER A LICENCIA POR SEIS MESES SIN GOCE DE SUELDO	CASELLES, GRACIELA MARIA	FRENTE PARA LA VICTORIA - PARTIDO BLOQUISTA	SAN JUAN

2012	6813-D-2012		CONTRATO DE TRABAJO (LEY 20744, TEXTO ORDENADO 1976 Y MODIFICATORIAS): MODIFICACION DE LOS ARTICULOS 158, 177 Y 179, SOBRE LICENCIAS ESPECIALES, PRESERVACION DE LA FUENTE LABORAL Y DESCANSO DIARIO POR LACTANCIA	CURRIEN, OSCAR RUBEN - ELORRIAGA, OSVALDO ENRIQUE	FRENTE PARA LA VICTORIA - PJ	CHUBUT - ENTRE RÍOS
	6634-D-2012	LICENCIAS. MODIFICACIONES.	LEY 20744 DE CONTRATO DE TRABAJO Y LEY 24716 LICENCIAS PARA MADRES DE HIJOS CON SINDROME DE DOWN: MODIFICACIONES SOBRE LICENCIAS	GUZMAN, OLGA ELIZABETH - MOLAS, PEDRO OMAR - COMELLI, ALICIA MARCELA - REGAZZOLI, MARIA CRISTINA - BRILLO, JOSE RICARDO	MOVIMIENTO POPULAR NEUQUINO - FRENTE CIVICO Y SOCIAL DE CATAMARCA - PARTIDO JUSTICIALISTA LA PAMPA	NEUQUÉN - CATAMARCA - LA PAMPA
	6606-D-2012		LEY 20744 DE CONTRATO DE TRABAJO: MODIFICACION DE LOS ARTICULOS 158 Y 177 SOBRE LICENCIAS	AVOSCAN, HERMAN HORACIO - CEJAS, JORGE ALBERTO - ALBRIEU, OSCAR EDMUNDO NICOLAS	FRENTE PARA LA VICTORIA - PJ	RÍO NEGRO
2012	6449-D-2012		LICENCIA PARA TRABAJADORAS MADRES DE HIJOS CON SINDROME DE DOWN (LEY 24716). MODIFICACION DEL ARTICULO 1, DE EXTENSION DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD EN CASO DE NACIMIENTOS CON ENFERMEDADES, SINDROMES O TRASTORNOS CONGENITOS QUE REQUIERAN CUIDADOS ESPECIALES.	MILMAN, GERARDO FABIAN	GEN	BUENOS AIRES
	5943-D-2012		SISTEMA DIFERENCIADO DE LICENCIAS PARA PADRES, BIOLÓGICOS O ADOPTIVOS, DE NIÑOS CON DISCAPACIDAD COMPRENDIDAS EN LA LEY 22431 -SISTEMA INTEGRAL DE PROTECCION DE DISCAPACITADOS: REGULACION	LINARES, MARIA VIRGINIA	GEN	BUENOS AIRES

6064-D-2012	CONTRATO DE TRABAJO - LEY 20744, TEXTO ORDENADO 1976 Y SUS MODIFICATORIAS: MODIFICACION DEL ARTICULO 158 E INCORPORACION DEL ARTICULO 161 BIS, SOBRE LICENCIAS EN CASO DE PROCEDIMIENTOS Y TECNICAS DE REPRODUCCION MEDICAMENTE ASISTIDA	ROBERTI, ALBERTO OSCAR - VIDELA, NORA ESTHER	FRENTE PERONISTA	BUENOS AIRES - SAN LUIS
5890-D-2012	LEY 20744 CONTRATO DE TRABAJO: MODIFICACION DE LOS ARTICULOS 158 Y 177, E INCORPORACION DE LOS ARTICULOS 177 BIS, 177 TER Y 177 CUATER, SOBRE LICENCIAS POR MATERNIDAD; POR NACIMIENTOS MULTIPLES Y DEFUNCION FETAL; Y POR GUARDA PARA ADOPCION	CHIENO, MARIA ELENA PETRONA - NEBREDÁ, CARMEN ROSA - PERRONI, ANA MARIA - GROSSO, LEONARDO - BIANCHI, MARIA DEL CARMEN - BERNAL, MARIA EUGENIA - GALLARDO, MIRIAM - GRACIELA - BRAWER, MARA - RIOS, ROBERTO FABIAN	FRENTE PARA LA VICTORIA - PJ	CORRIENTES - CORDOBA - BUENOS AIRES - C.A.B.A.- JUJUY - TUCUMAN
5572-D-2012	LEY 20744 DE CONTRATO DE TRABAJO: MODIFICACIONES, SOBRE REGIMEN DE LICENCIAS ESPECIALES	SABBATELLA, MARTIN - HARISPE, GASTON - RAIMUNDI, CARLOS ALBERTO - JUNIO, JUAN CARLOS - HELLER, CARLOS SALOMON	NUEVO ENCUESTRO	BUENOS AIRES - C.A.B.A.
5486-D-2012	LICENCIA ESPECIAL PALIATIVA PREVENTIVA DEL ESTRES LABORAL DE 10 DIAS HABLES A TRABAJADORES NO PROFESIONALES Y TRABAJADORES DEL AREA DE ENFERMERIA DEL SECTOR ESTATAL DE SALUD MENTAL	HARISPE, GASTON	NUEVO ENCUESTRO	BUENOS AIRES
4919-D-2012	PROYECTO DE LEY DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES	BULLRICH, PATRICIA	UNION POR TODOS	C.A.B.A

4943-D-2012	MODIFICACION DEL REGIMEN DE LICENCIAS POR NACIMIENTO, ADOPCION, MATERNIDAD Y LACTANCIA	ZIEBART, CRISTINA ISABEL - GONZALEZ, NANCY SUSANA	FRENTE PARA LA VICTORIA - PJ	CHUBUT
4525-D-2012	MODIFICACION AL REGIMEN DE LICENCIAS ESPECIALES de la LEY DE CONTRATO DE TRABAJO: PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD y de la PATERNIDAD BIOLÓGICA Y ADOPTIVA	TOMAS, HECTOR DANIEL	FRENTE PARA LA VICTORIA - PJ	SAN JUAN
3277-D-2012	LEY 20744 DE CONTRATO DE TRABAJO: MODIFICACION DEL ARTICULO 158, SOBRE REGIMEN DE LICENCIAS ESPECIALES. INCORPORACION DEL INCISO F AL ARTICULO 158, SOBRE ENFERMEDAD FAMILIAR	MIRKIN, BEATRIZ GRACIELA	FRENTE PARA LA VICTORIA - PJ	TUCUMAN
1900-D-2012	CONTRATO DE TRABAJO , LEY 20744: MODIFICACION DEL ARTICULO 158, SOBRE LICENCIAS ESPECIALES. INCLUSION EN EL INCISO D) DE LOS NIETOS, ABUELOS Y FAMILIAR POLITICO, INCORPORACION DE INCISO F) SOBRE DONACION DE SANGRE, Y G) SOBRE ENFERMEDAD DE FAMILIARES	DIAZ ROIG, JUAN CARLOS	FRENTE PARA LA VICTORIA - PJ	FORMOSA
1191-D-2012	LEY DE CONTRATO DE TRABAJO (LEY 20744): MODIFICACION DEL ARTICULO 150, SOBRE LICENCIA ORDINARIA (REPRODUCCION DEL EXPEDIENTE 7642-D-10)	GONZALEZ, NANCY SUSANA	FRENTE PARA LA VICTORIA - PJ	CHUBUT

2012	2255-D-2012	EY 20744 DE CONTRATO DE TRABAJO: MODIFICACION SOBRE LICENCIAS ESPECIALES. MODIFICACION DEL ARTICULO 158: CLASES; SUSTITUYANSE LAS DENOMINACIONES DEL TITULO VII DE LA LEY N 20744 (T.O. 1976 Y SUS MODIFICATORIAS), POR "DERECHOS DE MADRES, PADRES, FAMILIARES O RESPONSABLES DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES EN EL TRABAJO", Y DEL CAPITULO II DE LA CITADA LEY POR "DE LA PROTECCION EN EL TRABAJO"; SUSTITUCION DEL ARTICULO 177: PERIODOS DE LICENCIAS; DEROGACION DEL ARTICULO 178; MODIFICACION DEL ARTICULO 179: DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA; INCORPORACION DEL ARTICULO 179 BIS: SERVICIOS PARA EL CUIDADO DE NIÑOS/AS; MODIFICACION DE LOS ARTICULOS: 183 (ESTADO DE EXCEDENCIA: DISTINTAS SITUACIONES), 184 (REINGRESO), 185 (REQUISITO DE ANTIGÜEDAD), 186 (OPCION).	AMADEO, EDUARDO PABLO	FRENTE PERONISTA	BUENOS AIRES
	0536-D-2012	CONTRATO DE TRABAJO - LEY 20744 - MODIFICACION DEL ARTICULO 158; LICENCIAS ESPECIALES, INCORPORACION DEL INCISO F); LICENCIA POR FAMILIAR ENFERMO (REPRODUCCION DEL EXPEDIENTE 4754-D-09)	SEGARRA, ADELA ROSA	FRENTE PARA LA VICTORIA - PJ	BUENOS AIRES

2012	1013-D-2012	REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO - LEY 20744 (TEXTO ORDENADO 1976); MODIFICACIONES SOBRE LICENCIAS Y DESPIDO POR EMBARAZO. ASIGNACIONES FAMILIARES - LEY 24714: MODIFICACIONES. MODIFICACION DE LOS ARTICULOS 158, 177, 178, 182, 183 Y 186; INCORPORACION DE LOS ARTICULOS 161 BIS, 177 BIS Y 186 BIS; SUSTITUCION DE LA RUBRICA DEL CAPITULO II DEL TITULO VII DE LA LEY 20744 : DE LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD Y DE LA PATERNIDAD; SUSTITUCION DEL PRIMER PARRAFO DEL ARTICULO 3. INCORPORACION DE INCISO I) (ASIGNACION POR CRIANZA) AL ARTICULO 6 E INCORPORACION DE ARTICULO 11 BIS A LA LEY 24714.	RECALDE, HECTOR PEDRO - SALIM, JUAN ARTURO - NEBREA, CARMEN ROSA	FRENTE PARA LA VICTORIA - PJ	BUENOS AIRES - TUCUMÁN - CORDOBA
	0650-D-2012	CONTRATO DE TRABAJO (LEY 20744, TEXTO ORDENADO 1976 Y MODIFICATORIAS): MODIFICACION DEL ARTICULO 158 SOBRE LICENCIAS ESPECIALES. (REPRODUCCION DEL EXPEDIENTE 4109-D-10). INCREMENTO DE DIAS E INCORPORACION DE LICENCIAS POR PATERNIDAD, ADOPCION, NACIMIENTO MULTIPLE, ENFERMEDAD DE HIJO O FAMILIAR Y EXAMENES MEDICOS	CARRIO, ELISA MARIA AVELINA - TERADA, ALICIA - RE, HILMA LEONOR	COALICION CIVICA - ARI	C.A.B.A. - CHACO - ENTRE RIOS

	0431-D-2012	REGIMEN DE LICENCIAS ESPECIALES	CONTRATO DE TRABAJO - LEY 20744- MODIFICACION, SOBRE LICENCIAS ESPECIALES. MODIFICACION DE LOS INCISOS A), C) Y D) DEL ARTICULO 158; INCORPORACION DEL ARTICULO 158 BIS) Y MODIFICACION DE LOS ARTICULOS 159 Y 160.	MARTINEZ, SOLEDAD - MAIDALANI, SILVIA CRISTINA - ALONSO, LAURA	PRO	BUENOS AIRES - C.A.B.A.
2012	0412-D-2012		CONTRATO DE TRABAJO - LEY 20744: MODIFICACION, SOBRE LICENCIAS (REPRODUCCION DEL EXPEDIENTE 1355-D- 10). MODIFICACION DEL INCISO A) DEL ARTICULO 158 SOBRE LICENCIAS ESPECIALES: LICENCIA POR NACIMIENTO DE HIJO, OTORGAMIENTO DE GUARDA CON FINES DE ADOPCION, Y PARTO MULTIPLE; DEL ARTICULO 177, SOBRE PROHIBICION DE TRABAJAR Y CONSERVACION DEL EMPLEO; DEL ARTICULO 178, DESPIDO POR CAUSA DEL EMBARAZO Y/O SOLICITUD DE GUARDA JUDICIAL CON FINES DE ADOPCION. PRESUNCION; DEL ARTICULO 179, SOBRE DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA; ESTADO DE EXCEDENCIA; DEL ARTICULO 184, SOBRE REINGRESO DE LA MUJER TRABAJADORA EN SITUACION DE EXCEDENCIA. INCORPORACION DEL ARTICULO 158 BIS, SOBRE LICENCIA PARA ESTUDIOS MEDICOS GENERALES DE LA MUJER; Y DEL ARTICULO 177 BIS. GUARDA CON FINES DE ADOPCION.	GONZALEZ, GLADYS ESTHER - BERTOL, PAULA MARIA - BULLRICH, PATRICIA	PRO - UNION POR TODOS	BUENOS AIRES - C.A.B.A.

	0246-D-2012		LEY DE CONTRATO DE TRABAJO (LEY 20744): MODIFICACIONES SOBRE LICENCIAS ESPECIALES: MODIFICACION DEL ARTICULO 158 (LICENCIAS POR NACIMIENTO, OTORGAMIENTO DE GUARDA CON FINES DE ADOPCION, NACIMIENTO O GUARDA MULTIPLE, FALLECIMIENTO DE HIJO, ATENCION POR ENFERMEDAD DE FAMILIAR); INCORPORACION DEL ARTICULO 177 BIS (PARTO MULTIPLE) (REPRODUCCION DEL EXPEDIENTE 4875-D-10).	LEVERBERG, STELLA MARIS	FRENTE PARA LA VICTORIA - PJ	MISIONES
2012	4793-D-2011		EQUIPARACION DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD ADOPTIVA A LA BIOLOGICA; LICENCIA POR PARTO O ADOPCION MULTIPLES; PROTECCION DE LA MATERNIDAD; MODIFICACIONES A LA LEY 20744 DE CONTRATO DE TRABAJO (REPRODUCCION DEL EXPEDIENTE 3354-D- 09). MODIFICACION DE LOS ARTICULOS 158 (CLASES), 177 BIS (PROHIBICION DE TRABAJAR. CONSERVACION DEL EMPLEO), 177 (GUARDA CON FINES DE ADOPCION), 178 (DESIDO POR CAUSA DEL EMBARAZO. PRESUNCION), 179 (DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA), 183 (DISTINTAS SITUACIONES. OPCION EN FAVOR DE LA MUJER), 184 (REINGRESO).	STORNI, SILVIA	UCR	CÓRDOBA

3110-D-2011	CONTRATO DE TRABAJO (LEY 20744): MODIFICACION DEL ARTICULO 158, INCORPORANDO LA LICENCIA POR NACIMIENTO DE NIETOS.		CUCCOVILLO, RICARDO OSCAR - BARRIOS, MIGUEL ANGEL.	PARTIDO SOCIALISTA	BUENOS AIRES - SANTA FE
2258-D-2011	CONTRATO DE TRABAJO (LEY 20744): MODIFICACIONES SOBRE LICENCIAS POR NACIMIENTO, POR FALLECIMIENTO DE CONYUGE O CONVIVIENTE CON HIJOS MENORES DE EDAD EN COMUN Y POR MATERNIDAD. MODIFICACION DE LOS INCISOS A) Y C) DEL ARTICULO 158 (CLASES DE LICENCIAS ESPECIALES); MODIFICACION DE LOS ARTICULOS 177 (PROHIBICION DE TRABAJAR, CONSERVACION DEL EMPLEO) Y 178 (DESPIDO POR CAUSA DEL EMBARAZO).		GIUDICI, SILVANA MYRIAM - GIUBERGIA, MIGUEL ANGEL - VEaute, MARIANA ALEJANDRA - ALFONSIN, RICARDO LUIS - COSTA, EDUARDO RAUL - CHEMES, JORGE OMAR - CASAÑAS, JUAN FRANCISCO - CASTALDO, NORAH SUSANA.	UCR	CIUDAD de BUENOS AIRES - JUJUY - CATAMARCA - BUENOS AIRES - SANTA CRUZ - ENTRE RIOS - TUCUMAN
1370-D-2011	MODIFICACION DEL ARTICULO 1 DE LA LEY 24716 (LICENCIA PARA TRABAJADORAS MADRES DE HIJOS CON DISCAPACIDAD).		CREMER DE BUSTI, MARIA CRISTINA - ZAVALLO, GUSTAVO MARCELO.	PERONISMO FEDERAL	ENTRE RIOS
1226-D-2011	MODIFICACIÓN A LA LEY 24.716 SOBRE LICENCIAS ESPECIALES POR NACIMIENTO DE UN HIJO CON DISCAPACIDAD O QUE REQUIERA CUIDADOS INTENSIVOS PROLONGADOS		TORFE, MONICA LILIANA - PERIE, JULIA ARGENTINA - ROBLEDO, ROBERTO RICARDO	RENOVADOR DE SALTA - FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ - PARTIDO JUSTICIALISTA LA PAMPA	SALTA - MISIONES - LA PAMPA

1012-D-2011	CONTRATO DE TRABAJO - LEY 20744: MODIFICACION, SOBRE LICENCIAS NO GOZADAS. SUSTITUCION DE LOS ARTICULOS 204 (PROHIBICION DE TRABAJAR DESDE LAS 13 HORAS DEL SABADO HASTA LAS 24 HORAS DEL DOMINGO) Y 207 (EXCEPCIONES, PAGO DEL 100% DE RECARGO, FRANCO COMPENSATORIO).		RECALDE, HECTOR PEDRO	FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ	BUENOS AIRES
0545-D-2011	REGIMEN DE ASOCIACIONES SINDICALES - LEY 23551: MODIFICACIONES, SOBRE LIBERTAD SINDICAL. MODIFICACION DE LOS ARTICULOS 2 (TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL), 10 (TIPOS DE ASOCIACIONES SINDICALES), 23 (DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES), 25 (ASOCIACIONES SINDICALES CON PERSONERIA GREMIAL), 28, 31, 33 (FEDERACIONES), 35, 38 (PATRIMONIO), 39, 40 (REPRESENTACION SINDICAL EN LA EMPRESA), 41 (REQUISITOS PARA SER DELEGADO), 45 (NUMERO MINIMO DE TRABAJADORES POR ESTABLECIMIENTO), 48 (TUTELA SINDICAL. LICENCIAS); DEROGACION DE LOS ARTICULOS 29 Y 30 Y DE LOS ARTICULOS 1 Y 21 DEL DECRETO 467/88 (REGLAMENTARIO DE LA LEY 23551).		PIEMONTE, HECTOR HORACIO - CARCA, ELISA BEATRIZ	COALICION CIVICA	BUENOS AIRES

1019-D-2011			<p>PROTECCION DE LA FAMILIA: EQUIPARACION DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD ADOPTIVA A LA BIOLOGICA. (REPRODUCCION DEL EXPEDIENTE 3246-D-09). MODIFICACION DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO, LEY 20744, T.O. 1976: SUSTITUCION DEL ARTICULO 177. CAMBIO DE LA DENOMINACION DEL CAPITULO II DEL TITULO VII Y DEL TITULO VII. MODIFICACION DE LOS ARTICULOS 178, 183, 184 Y 158; INCORPORACION DE UN SEGUNDO PARRAFO EN EL ARTICULO 179, DEL ARTICULO 179 BIS Y DEL 179 TER; REGIMEN DE ASIGNACIONES FAMILIARES, LEY 24714: MODIFICACION DEL ARTICULO 6 Y SUSTITUCION DEL ARTICULO 11; ESTATUTO Y ESCALAFON PARA EL PERSONAL DEL CONGRESO DE LA NACION, LEY 24600: MODIFICACION DEL ARTICULO 33; DECRETO LEY 326/56 DE BENEFICIOS, OBLIGACIONES Y DERECHOS PARA EL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN CASA DE FAMILIA: INCORPORACION DEL INCISO H AL ARTICULO 4; REGIMEN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO, LEY 22248: MODIFICACION DEL ARTICULO 24, 113, 114, 115, 117 Y 118; INCORPORACION DEL ARTICULO 118 BIS Y 118 TER; LEY MARCO DEL EMPLEO PUBLICO, 25164: MODIFICACION DEL ARTICULO 19 DEL ANEXO A.</p>	PRIETO, HUGO NELSON - SEREBRINSKY, GUSTAVO EDUARDO - ALVARO, HECTOR JORGE	DE LA CONCERTACION	NEUQUÉN
2011						

0916-D-2011			<p>CONTRATO DE TRABAJO, LEY 20744: SUSTITUCION DEL ARTICULO 151 (LICENCIAS: REQUISITOS. COMIENZO Y SUSPENSION DE LA LICENCIA)</p>	LEGUIZAMON, MARIA LAURA	FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ	BUENOS AIRES
0746-D-2011	Proyecto de Ley sobre licencias especiales		<p>LEY 20744 DE CONTRATO DE TRABAJO: MODIFICACIONES EN RELACION A LAS LICENCIAS ESPECIALES. MODIFICACION DEL INCISO A) DEL ARTICULO 158 ESTABLECIENDO LICENCIA DE QUINCE (15) DIAS CORRIDOS POR NACIMIENTO O ADOPCION DE HIJO E INCISO C) DEL ARTICULO 158 EN RELACION A LA LICENCIA POR FALLECIMIENTO DEL CONYUGE O DE LA PERSONA CON LA CUAL ESTUVIESE UNIDO EN APARENTE MATRIMONIO.</p>	BIANCHI, IVANA MARIA	PERONISMO FEDERAL	SAN LUIS
0249-D-2011			<p>LEY 20744 DE CONTRATO DE TRABAJO. MODIFICACIONES SOBRE AMPLIACION DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD; SUSTITUCION DE LOS ARTICULOS 117, 179, 183, INCORPORACION DEL ARTICULO 177 BIS (LICENCIA POR CRIANZA); MODIFICACION DE LA LEY 24714 DE ASIGNACIONES FAMILIARES: SUSTITUCION DEL PRIMER PARRAFO DEL ARTICULO 3, INCORPORACION DE INCISO I) EN EL ARTICULO 6 (ASIGNACION POR CRIANZA) Y DEL ARTICULO 11 BIS (REPRODUCCION DEL EXPEDIENTE 2258-D-09).</p>	TORFE, MONICA LILIANA - DIEZ, MARIA INES	RENOVADOR DE SALTA	SALTA
2011						

2011	0092-D-2011			ESTATUTO Y ESCALAFON PARA EL PERSONAL DEL CONGRESO DE LA NACION, LEY 24600: MODIFICACIONES (REPRODUCCION DEL EXPEDIENTE 0030-D-09). MODIFICACION DE LOS ARTICULOS 27, 34 Y 46; INSTITUIR EL DIA 11 DE NOVIEMBRE DE CADA AÑO COMO "DIA DEL EMPLEADO LEGISLATIVO NACIONAL", COMO DIA NO LABORABLE.	MORANTE, ANTONIO ARNALDO MARIA	FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ	CHACO
2010	7642-D-2010			LEY DE CONTRATO DE TRABAJO (LEY 20744); MODIFICACION DEL ARTICULO 150, SOBRE LICENCIA ORDINARIA	GONZALEZ, NANCY SUSANA	FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ	CHUBUT
	6640-D-2010			MADRE DE HIJO DISCAPACITADO. DERECHO DE ACCEDER A LICENCIA POR SEIS MESES SIN GOCE DE SUELDO.	CASELLES, GRACIELA MARIA	FRENTE PARA LA VICTORIA - PARTIDO BLOQUISTA	SAN JUAN
	4197-D-2010			LICENCIA POR MATERNIDAD EN CASO DE NACIMIENTO DE HIJO CON SINDROME DE DOWN, LEY 24716: MODIFICACION DE ARTICULOS 1 (INCLUSION DE DISCAPACIDAD O ENFERMEDAD QUE REQUIERA TRATAMIENTO PROLONGADO) Y 2 (COMUNICACION FEHACIENTE AL EMPLEADOR DEL DIAGNOSTICO DEL MENOR).	ALFARO, GERMAN ENRIQUE	FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ	TUCUMAN

2010	5875-D-2010	LEY DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD	CONTRATO DE TRABAJO (LEY 20744, TEXTO ORDENADO 1976 Y MODIFICATORIAS); MODIFICACIONES, SOBRE PROTECCION DE LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD. SUSTITUCION DE LAS DENOMINACIONES DEL TITULO VII POR "DE LOS DERECHOS DE LA MADRE Y EL PADRE EN EL TRABAJO" Y DEL CAPITULO II POR: "DE LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD"; MODIFICACION DE LOS ARTICULOS 158 (CLASES), 177 (LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD, PROHIBICION DE TRABAJAR, CONSERVACION DEL EMPLEO). 179 (DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA), 183 (ESTADO DE EXCEDENCIA), 184 (REINGRESO), 185 (REQUISITO DE ANTIGÜEDAD), 186 (OPCION); INCORPORACION DE LOS ARTICULOS 161 BIS (LICENCIAS PARA VISITAS POR ADOPCION, REQUISITOS), 177 BIS (GUARDA CON FINES DE ADOPCION) Y 179 BIS (SERVICIOS DE CUIDADOS DE NIÑOS/ NIÑAS); DEROGACION DEL ARTICULO 178 (DESPIDO POR CAUSA DEL EMBARAZO, PRESUNCION).	BARRIOS, MIGUEL ANGEL - FEIN, MONICA HAYDE - CUCCOVILLO, RICARDO OSCAR - BENAS, VERONICA CLAUDIA - CICILIANI, ALICIA MABEL	PARTIDO SOCIALISTA - SI POR LA UNIDAD POPULAR	SANTA FE - BUENOS AIRES
------	-------------	--	--	--	---	-------------------------

8759-D-2010	LICENCIA POR MATERNIDAD Y ASIGNACION PRENATAL: MODIFICACION DE LAS LEYES 20744 (LEY DE CONTRATO DE TRABAJO) Y 24714 (ASIGNACIONES FAMILIARES). MODIFICACION DE LOS ARTICULOS 177 (PROHIBICION DE TRABAJAR), INCISO A) DEL ARTICULO 158 (LICENCIAS); INCORPORACION DE LOS ARTICULOS 177 BIS (REEMPLAZO) Y 177 TER (GUARDA CON FINES DE ADOPCION) A LA LEY 20744; MODIFICACION DEL ARTICULO 9 DE LA LEY 24714.			FORTUNA, FRANCISCO JOSE - GARNERO, ESTELA RAMONA	CORDOBA FEDERAL	CÓRDOBA
7636-D-2010	MODIFICA ARTICULO 24 LEY DE ENFERMERIA Nº 24004, INCORPORANDO LAS TAREAS DE ATENCIÓN HABITUAL Y PERMANENTE DE PACIENTES QUE REQUIEREN CUIDADOS INTERMEDIOS Y ESPECIALES, COMO TAREAS PROTEGIDAS DENTRO DE LOS REGÍMENES ESPECIALES DE REDUCCIÓN HORARIA, LICENCIAS, JUBILACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO		LEY DE ENFERMERIA (LEY 24004); MODIFICACION DEL ARTICULO 24, SOBRE INCORPORACION DE LAS TAREAS DE ATENCION DE PACIENTES QUE REQUIEREN CUIDADOS INTERMEDIOS Y ESPECIALES DENTRO DE LOS REGIMENES ESPECIALES DE REDUCCION HORARIA, LICENCIAS, JUBILACION Y CONDICIONES DE TRABAJO.	GARCIA, SUSANA ROSA - PIEMONTE, HECTOR HORACIO - COMI, CARLOS MARCELO	COALICIÓN CÍVICA	SANTA FE - BUENOS AIRES
0038-D-2010			LICENCIA POR MATERNIDAD, LEY 24716; MODIFICACION DEL ARTICULO 1, SOBRE EXTENSION EN CASO DE NACIMIENTO DE HIJO/S CON DISCAPACIDAD O PATOLOGIAS QUE REQUIERAN CUIDADOS INTENSIVOS PROLONGADOS (REPRODUCCION DEL EXPEDIENTE 0657-D-08).	GIUDICI, SILVANA MYRIAM - AZCOITI, PEDRO JOSE - MORINI, PEDRO JUAN - ACUÑA KUNZ, JUAN ERWIN B. - STORNI, SILVIA	UCR - PRO	C.A.B.A.

8386-D-2010	Modificación del Régimen de Licencias de la Mujer y el Hombre Trabajador		CONTRATO DE TRABAJO - LEY 20744; MODIFICACIONES SOBRE LICENCIAS DE LA MUJER Y DEL HOMBRE TRABAJADOR. MODIFICACION DE LOS ARTICULOS 177, 179, 183, 184, 186, INCORPORACION DE LOS ARTICULOS 177 BIS Y 177 TER, SUSTITUCION DE LA DENOMINACION DEL TITULO VIII 'DE LA PROTECCION DE LA FAMILIA Y DEL TRABAJO EN RELACION AL GENERO' DE LA LEY 20744; SUSTITUCION DE LOS ARTICULOS 113, 114, 115, 117, 118 Y SUSTITUCION DE LA DENOMINACION DEL CAPITULO V DE LA LEY 22248 (REGIMEN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO); SUSTITUCION DEL ARTICULO 19 DEL ANEXO A DE LA LEY 25164 (EMPLEO PUBLICO NACIONAL); SUSTITUCION DEL INCISO E) DEL ARTICULO 6, ARTICULO 11, INCISO E) DEL ARTICULO 18, ARTICULO 20 Y 21 DE LA LEY 24714 DE ASIGNACIONES FAMILIARES; DEROGACION DE LA LEY 24716 (LICENCIAS ESPECIALES), DEL INCISO A) DEL ARTICULO 158 DE LA LEY 20744 Y EL INCISO B) DEL ARTICULO 24 DE LA LEY 22248	STORANI, MARIA LUISA - FORTE, ULISES UMBERTO JOSE - CHEMES, JORGE OMAR - LINARES, MARIA VIRGINIA - CICILIANI, ALICIA MABEL - ALVAREZ, ELSA MARIA - TUNESSI, JUAN PEDRO - FEIN, MONICA HAYDE - STOLBIZER, MARGARITA ROSA - MERCHAN, PAULA CECILIA - RIOBOO, SANDRA ADRIANA - JURI, MARIANA	UCR - GEN - PARTIDO SOCIALISTA - LIBRES DEL SUR	BUENOS AIRES - LA PAMPA - ENTRE RIOS - SANTA FE - SANTA CRUZ - CORDOBA - MENDOZA
-------------	--	--	---	---	---	--

2010	6337-D-2010	MODIFICACIÓN DE LICENCIAS LABORALES POR MATERNIDAD	CONTRATO DE TRABAJO (LEY 20744); MODIFICACIONES, SOBRE LICENCIAS POR MATERNIDAD; SUSTITUCION DEL ARTICULO 1 Y DEROGACION DEL ARTICULO 3 DE LA LEY 24716. SUSTITUCION DEL INCISO A) DEL ARTICULO 158, DEL ARTICULO 117 (PROHIBICION DE TRABAJAR) Y DEL PRIMER PARRAFO DEL ARTICULO 183 (DISTINTAS SITUACIONES, OPCION EN FAVOR DE LA MUJER); INCORPORACION DE LOS ARTICULOS 177 BIS (GUARDA CON FINES DE ADOPCION) Y 186 BIS (EXTENSION A TRABAJADORES VARONES EN CIERTOS CASOS). MODIFICACIONES A LA LEY 24716 (LICENCIA ESPECIAL PARA LA MADRE TRABAJADORA EN RELACION DE DEPENDENCIA, A CONSECUENCIA DEL NACIMIENTO DE UN HIJO CON SINDROME DE DOWN).	CORDOBA, STELLA MARIS	FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ	TUCUMAN
	4594-D-2010		MODIFICACION DE LA LEY 20744 DE CONTRATO DE TRABAJO, SOBRE LICENCIA POR NACIMIENTO Y ADOPCION; MODIFICACION DEL INCISO A) DEL ARTICULO 158 Y DEL ARTICULO 160.	ALFARO, GERMAN ENRIQUE	FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ	TUCUMAN

2010	8069-D-2010	ASIGNACIONES FAMILIARES Y LICENCIAS PARA TRABAJADORES AUTÓNOMOS, TRABAJADORES MONOTRIBUTISTAS Y TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN CASAS PARTICULARES	ASIGNACIONES FAMILIARES - LEY 24714 Y SUS MODIFICATORIAS: MODIFICACIONES SOBRE ASIGNACIONES FAMILIARES Y LICENCIAS PARA TRABAJADORES AUTONOMOS, TRABAJADORES MONOTRIBUTISTAS Y TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN CASAS PARTICULARES. INCORPORACION DE INCISO D) AL ARTICULO 1, INCISO D) AL ARTICULO 5; DEROGACION DEL ARTICULO 2; MODIFICACION DEL ARTICULO 8; INCORPORACION DE ARTICULOS A CONTINUACION DEL ARTICULO 9, A ARTICULO 11 Y DE PARRAFO A LOS ARTICULOS 12, 13 Y 14; LICENCIAS PAGAS; FINANCIAMIENTO CON RENDIMIENTOS ANUALES DEL FONDO DE GARANTIA DE SUSTENTABILIDAD DEL SISTEMA INTEGRADO PREVISIONAL ARGENTINO.	BASTEIRO, SERGIO ARIEL	NUEVO ENCUESTRO POPULAR Y SOLIDARIO	BUENOS AIRES
------	-------------	--	--	------------------------	-------------------------------------	--------------

5579-D-2010	Modificación de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo	MODIFICACION DE LA LEY 20744 DE CONTRATO DE TRABAJO, SOBRE LICENCIAS POR NACIMIENTOS. MODIFICACION DEL ARTICULO 177 DEL CAPITULO II DEL TITULO VII, SOBRE PROHIBICION DE TRABAJAR; CONSERVACION DEL EMPLEO, EL INCISO A Y B DEL ARTICULO 158 DEL CAPITULO II TITULO V, SOBRE REGIMEN DE LICENCIAS ESPECIALES; INCORPORACION DEL ARTICULO 177 BIS DEL CAPITULO II DEL TITULO VII, SOBRE PLAZOS DE LICENCIA EN LOS EMBARAZOS, ARTICULO 177 TER DEL CAPITULO II DEL TITULO VII, SOBRE LICENCIA POR ADOPCION, ARTICULO 177 QUATER DEL CAPITULO II DEL TITULO VII, SOBRE LICENCIAS POR NACIMIENTO A TRAVES DE INSEMINACION, ARTICULO 158 INCISO F) CAPITULO II DEL TITULO V, SOBRE CLASES DE LAS LICENCIAS ESPECIALES.	CHIENO, MARIA ELENA PETRONA	FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ	CORRIENTES
4875-D-2010		LEY DE CONTRATO DE TRABAJO (LEY 20744): MODIFICACIONES SOBRE LICENCIAS ESPECIALES: MODIFICACION DEL ARTICULO 158 (LICENCIAS POR NACIMIENTO, OTORGAMIENTO DE GUARDA CON FINES DE ADOPCION, NACIMIENTO O GUARDA MULTIPLE, FALLECIMIENTO DE HIJO, ATENCION POR ENFERMEDAD DE FAMILIAR); INCORPORACION DEL ARTICULO 177 BIS (PARTO MULTIPLE).	LEVERBERG, STELLA MARIS	FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ	MISIONES

4109-D-2010		CONTRATO DE TRABAJO (LEY 20744, TEXTO ORDENADO 1976 Y MODIFICATORIAS): MODIFICACION DEL ARTICULO 158 SOBRE LICENCIAS ESPECIALES. INCREMENTO DE DIAS E INCORPORACION DE LICENCIAS POR PATERNIDAD, ADOPCION, NACIMIENTO MULTIPLE, ENFERMEDAD DE HIJO O FAMILIAR Y EXAMENES MEDICOS.	CARCA, ELISA BEATRIZ - PIEMONTE, HECTOR HORACIO - GIL LOZANO, CLAUDIA FERNANDA	COALICIÓN CÍVICA	BUENOS AIRES - C.A.B.A.
2321-D-2010		CONTRATO DE TRABAJO - LEY 20744 - MODIFICACIONES DE LOS ARTICULOS 177 BIS; 178, 179, 183 (SOBRE LICENCIA DE GUARDA CON FINES DE ADOPCION)	IBARRA, VILMA LIDIA - HELLER, CARLOS SALOMON - SABBATELLA, MARTIN	NUEVO ENCUENTRO POPULAR Y SOLIDARIO	C.A.B.A. - BUENOS AIRES
2316-D-2010	Modificación de la Ley 20.744	CONTRATO DE TRABAJO - LEY 20744 - MODIFICACION, SOBRE LICENCIAS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD. MODIFICACION DE LOS ARTICULOS: 177, SOBRE LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD (CASO DE ADOPCION Y NACIMIENTO); 178, SOBRE DESPIDO POR CAUSA DEL EMBARAZO O ADOPCION, PRESUNCION; 179, SOBRE DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA; 183 SOBRE DISTINTAS SITUACIONES; 184, SOBRE REINTEGRO EN SITUACION DE EXCEDENCIA; 186, SOBRE OPCION TACTICA. DEROGACION DEL ARTICULO 185, SOBRE REQUISITOS DE ANTIGÜEDAD.	BELOUS, NELIDA - ITURRASPE, NORA GRACIELA - BARRIOS, MIGUEL ANGEL - ARGUMEDO, ALCIRA SUSANA - BENAS, VERONICA CLAUDIA	PROYECTO PROGRESISTA - SI POR LA UNIDAD POPULAR - PARTIDO SOCIALISTA - MOVIMIENTO PROYECTO SUR	TIERRA DEL FUEGO - BUENOS AIRES - SANTA FE - C.A.B.A.

2038-D-2010	LICENCIAS Y PROTECCION A LA MATERNIDAD, LICENCIAS POR ADOPCION, PATERNIDAD Y POR VACACIONES; MODIFICACION DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO, LEY 20744 Y DE LA LEY DE ASIGNACIONES FAMILIARES, LEY 24714. MODIFICACION DE LOS ARTICULOS 158, 177, 178, 182, 183 Y 186; INCORPORACION DE LOS ARTICULOS 161 BIS, 177 BIS Y 186 BIS; SUSTITUCION DE LA RUBRICA DEL CAPITULO II DEL TITULO VII DE LA LEY 20744 : DE LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD Y DE LA PATERNIDAD; SUSTITUCION DEL PRIMER PARRAFO DEL ARTICULO 3, INCORPORACION DE INCISO I) (ASIGNACION POR CRIANZA) AL ARTICULO 6 E INCORPORACION DE ARTICULO 11 BIS A LA LEY 24714	RECALDE, HECTOR PEDRO - SALIM, JUAN ARTURO - ALIZEGUI, ANTONIO ANIBAL - GARDELLA, PATRICIA SUSANA - ROBLEDO, ROBERTO RICARDO - DI TULLIO, JULIANA - ARGÜELLO, OCTAVIO - LEDESMA, JULIO RUBEN - PLAINI, FRANCISCO OMAR	FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ - CORRIENTE DE PENSAMIENTO FEDERAL - PARTIDO JUSTICIALISTA LA PAMPA	BUENOS AIRES - TUCUMAN - ENTRE RIOS - LA PAMPA
1525-D-2010	MODIFICACION DE LEY 20.744	GAMBARO, NATALIA - RUCCI, CLAUDIA MONICA	PERONISMO FEDERAL	BUENOS AIRES
0925-D-2010	Institución de un Sistema de Reintegros para la Pymes por el pago de Licencias por Enfermedades y Accidentes Inculpables	FIOL, PAULINA ESTHER	FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ	SANTA FE

1406-D-2010	MODIFICACION DE LA LEY 23551 DE ASOCIACIONES SINDICALES, SOBRE LIBERTAD SINDICAL. SUSTITUCION DE LOS ARTICULOS 23, SOBRE DERECHOS DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES CON PERSONERIA JURIDICA; 31, SOBRE DERECHOS DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES CON PERSONERIA GREMIAL; 38, SOBRE LA OBLIGACION DE LOS EMPLEADORES DE ACTUAR COMO AGENTES DE RETENCION; 39, SOBRE EXENCION DE TASAS, GRAVAMENES, CONTRIBUCION O IMPUESTOS DE ACTOS Y BIENES DE LAS ASOCIACIONES DESTINADOS AL EJERCICIO ESPECIFICO DE LAS FUNCIONES, SEGUN ARTICULOS 5 Y 23; 40, SOBRE LA REPRESENTACION DE LOS DELEGADOS DEL PERSONAL, COMISIONES INTERNAS Y ORGANISMOS SIMILARES; 41, SOBRE REQUERIMIENTOS DE LAS FUNCIONES DE REPRESENTACION DE LOS DELEGADOS; 45, SOBRE REPRESENTACION SINDICAL COMPUESTA POR TRES O MAS TRABAJADORES; 48, LICENCIAS DE TRABAJADORES QUE OCUPEN CARGOS ELECTIVOS O REPRESENTATIVOS EN ASOCIACIONES SINDICALES; 63, SOBRE TRIBUNALES CON COMPETENCIA LABORAL; INCORPORACION DEL ARTICULO 42 BIS, SOBRE REPRESENTANTES DEL PERSONAL, PLAZOS, ELECCIONES, CONVOCATORIA; DECRETO 467/88: DEROGACION DEL ARTICULO 25, SOBRE REPRESENTACION DEL PERSONAL	BASTEIRO, SERGIO ARIEL - SABBATELLA, MARTIN - HELLER, CARLOS SALOMON - IBARRA, VILMA LIDIA - RIVAS, JORGE	NUEVO ENCUENTRO POPULAR Y SOLIDARIO	BUENOS AIRES - C.A.B.A.
2010				

1319-D-2010	LEY DE CONTRATO DE TRABAJO, LEY 20744, LICENCIAS POR NACIMIENTOS MULTIPLES: MODIFICACION DEL ARTICULO 158 INCISO A) (LICENCIAS ESPECIALES, NACIMIENTO DE HIJO), DEL ARTICULO 177 (PROHIBICION DE TRABAJAR, CONSERVACION DEL EMPLEO PARA LAS MADRES) Y DEL ARTICULO 179 (LACTANCIA) (REPRODUCCION DEL EXPEDIENTE 6738-D-08)	LEGUIZAMON, MARIA LAURA	FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ	BUENOS AIRES
2010	1204-D-2010 REGIMEN DE LICENCIAS POR PATERNIDAD Y MATERNIDAD	BASTEIRO, SERGIO ARIEL	NUEVO ENCUENTRO POPULAR Y SOLIDARIO	BUENOS AIRES

1355-D-2010	CONTRATO DE TRABAJO - LEY 20744: MODIFICACION, SOBRE LICENCIAS. MODIFICACION DEL INCISO A) DEL ARTICULO 158 SOBRE LICENCIAS ESPECIALES: LICENCIA POR NACIMIENTO DE HIJO, OTORGAMIENTO DE GUARDA CON FINES DE ADOPCION, Y PARTO MULTIPLE; DEL ARTICULO 177, SOBRE PROHIBICION DE TRABAJAR Y CONSERVACION DEL EMPLEO; DEL ARTICULO 178, DESPIDO POR CAUSA DEL EMBARAZO Y/O SOLICITUD DE GUARDA JUDICIAL CON FINES DE ADOPCION. PRESUNCION; DEL ARTICULO 179, SOBRE DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA; ESTADO DE EXCEDENCIA; DEL ARTICULO 184, SOBRE REINGRESO DE LA MUJER TRABAJADORA EN SITUACION DE EXCEDENCIA. INCORPORACION DEL ARTICULO 158 BIS, SOBRE LICENCIA PARA ESTUDIOS MEDICOS GENERALES DE LA MUJER; Y DEL ARTICULO 177 BIS. GUARDA CON FINES DE ADOPCION.	GONZALEZ, GLADYS ESTHER - BERTOL, PAULA MARIA.	PRO	CIUDAD DE BUENOS AIRES - BUENOS AIRES
2010	4239-D-2009 LICENCIA ESPECIAL DEPORTIVA, LEY 20596, MODIFICACION DE ARTICULOS 1, 2, 4 Y 7 , SOBRE REQUISITOS PARA EL USUFRUCTO DEL BENEFICIO.	PEREZ, JORGE RAUL - HERRERA, JOSE ALBERTO - BRUE, DANIEL AGUSTIN - PASTORIZA, MIRTA AMELIANA	FRENTE CIVICO POR SANTIAGO	SANTIAGO DEL ESTERO

4206-D-2009	CONTRATO DE TRABAJO, LEY 20744: MODIFICACION DEL INCISO A DEL ARTICULO 158, CAPITULO II, SOBRE LICENCIAS ESPECIALES AMPLIACION DEL PLAZO POR NACIMIENTO DE HIJO O POR ADOPCION Y DEL INCISO D DEL ARTICULO 158 CAPITULO II, POR FALLECIMIENTO HERMANOS E INCORPORACION POR FALLECIMIENTO ABUELOS O NIETOS.		BRUE, DANIEL AGUSTIN - PASTORIZA, MIRTA AMELIANA - HERRERA, JOSE ALBERTO - PEREZ, JORGE RAUL - LUNA DE MARCOS, ANA ZULEMA - OLIVA, CRISTIAN RODOLFO	FRENTE CIVICO POR SANTIAGO	SANTIAGO DEL ESTERO
4077-D-2009	LEY 20744 DE CONTRATO DE TRABAJO: MODIFICACION DE LOS ARTICULOS 158 (LICENCIAS ESPECIALES: CLASES), 177 (PROHIBICION DE TRABAJAR, CONSERVACION DEL EMPLEO) Y 179 (DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA).		SOLANAS, RAUL PATRICIO	FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ	ENTRE RIOS
3965-D-2009	INCORPORACION INC. f) ARTICULO 158 DE LA LEY 20744		ARGÜELLO, OCTAVIO	FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ	BUENOS AIRES
3785-D-2009	LICENCIA ESPECIAL PARA LA MADRE TRABAJADORA EN RELACION DE DEPENDENCIA. A CONSECUENCIA DEL NACIMIENTO DE UN HIJO CON SINDROME DE DOWN, LEY 24716: MODIFICACION DEL ARTICULO 1, INCLUYENDO EN EL REGIMEN A LOS HIJOS NACIDOS CON PREMATUREZ EXTREMA		FERRA DE BARTOL, MARGARITA - GIOJA, JUAN CARLOS	FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ	SAN JUAN

3354-D-2009	EQUIPARACION DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD ADOPTIVA A LA BIOLOGICA; LICENCIA POR PARTO O ADOPCION MULTIPLES; PROTECCION DE LA MATERNIDAD; MODIFICACIONES A LA LEY 20744 DE CONTRATO DE TRABAJO. MODIFICACION DE LOS ARTICULOS 158 (CLASES), 177 BIS (PROHIBICION DE TRABAJAR, CONSERVACION DEL EMPLEO), 177 (GUARDA CON FINES DE ADOPCION), 178 (DESPIDO POR CAUSA DEL EMBARAZO, PRESUNCION), 179 (DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA), 183 (DISTINTAS SITUACIONES, OPCION EN FAVOR DE LA MUJER), 184 (REINGRESO).		STORNI, SILVIA - LANCETA, RUBEN ORFEL - KENNY, EDUARDO ENRIQUE FEDERICO - ACUNA KUNZ, JUAN ERWIN B. - HOTTON, CYNTHIA LILIANA - AZCOITI, PEDRO JOSE - LEMOS, SILVIA BEATRIZ - MORINI, PEDRO JUAN - GIUDICI, SILVANA MYRIAM - BAYONZO, LILIANA AMELIA	UCR - PRO	CORDOBA - BUENOS AIRES - LA PAMPA - SANTA CRUZ - C.A.B.A - MENDOZA - SANTA FE - CHACO
2784-D-2009	CONTRATO DE TRABAJO. LEY 20744. MODIFICACIONES SOBRE LICENCIAS ESPECIALES. MODIFICACION DE INCISOS A) Y C) DEL ARTICULO 158, CAPITULO II "REGIMEN DE LICENCIAS ESPECIALES" (CLASES)		TORRONTEGUI, MARIA ANGELICA	FRENTE JUSTICIA UNION Y LIBERTAD, FREJULI	SAN LUIS
0632-D-2009	RATIFICACION DEL CONVENIO 132 SOBRE LAS VACACIONES PAGADAS ADOPTADAS EN LA QUINGUAGESIMA CUARTA REUNION DE LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, REALIZADA EN GINEBRA, SUIZA, EL 3 DE JUNIO DE 1970 (REPRODUCCION DEL EXPEDIENTE 3407-D-07).		BISUTTI, DELIA BEATRIZ	SOLIDARIDAD E IGUALDAD (SI) - ARI (T.D.F.)	C.A.B.A.

3246-D-2009	PROTECCION DE LA FAMILIA: EQUIPARACION DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD ADOPTIVA A LA BIOLOGICA. MODIFICACION DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO, LEY 20744, T.O. 1976: SUSTITUCION DEL ARTICULO 177. CAMBIO DE LA DENOMINACION DEL CAPITULO II DEL TITULO VII Y DEL TITULO VII. MODIFICACION DE LOS ARTICULOS 178, 183, 184 Y 158; INCORPORACION DE UN SEGUNDO PARRAFO EN EL ARTICULO 179. DEL ARTICULO 179 BIS Y DEL 179 TER; REGIMEN DE ASIGNACIONES FAMILIARES, LEY 24714: MODIFICACION DEL ARTICULO 6 Y SUSTITUCION DEL ARTICULO 11; ESTATUTO Y ESCALAFON PARA EL PERSONAL DEL CONGRESO DE LA NACION, LEY 24600: MODIFICACION DEL ARTICULO 33; DECRETO LEY 326/56 DE BENEFICIOS, OBLIGACIONES Y DERECHOS PARA EL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN CASA DE FAMILIA: INCORPORACION DEL INCISO H AL ARTICULO 4; REGIMEN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO, LEY 22248: MODIFICACION DEL ARTICULO 24, 113, 114, 115, 117 Y 118; INCORPORACION DEL ARTICULO 118 BIS Y 118 TER; LEY MARCO DEL EMPLEO PUBLICO, 25164: MODIFICACION DEL ARTICULO 19 DEL ANEXO A.	PRIETO, HUGO NELSON - SEREBRINSKY, GUSTAVO EDUARDO - ALVARO, HECTOR JORGE	DE LA CONCERTACION	NEUQUEN - BUENOS AIRES - MENDOZA
2009				

1206-D-2009	LEY DE CONTRATO DE TRABAJO - 20744 - . SOBRE LICENCIAS NO GOZADAS; MODIFICACION DE LOS ARTICULOS 204 (PROHIBICION DE TRABAJAR), 207 (SALARIOS POR DIAS DE DESCANSO).	RECALDE, HECTOR PEDRO - ARGUELLO, OCTAVIO - SLUGA, JUAN CARLOS - HERRERA, GRISELDA NOEMI - SOLANAS, RAUL PATRICIO - DEPETRI, EDGARDO FERNANDO - PEREYRA, GUILLERMO ANTONIO - SALIM, JUAN ARTURO - PASINI, ARIELOSVALDO ELOY	FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ	BUENOS AIRES - LA RIOJA - ENTRE RIOS - MENDOZA - TUCUMAN
1025-D-2009	Régimen Legal del Servicio del Personal Doméstico	BIANCO, LIA FABIOLA - ITURRIETA, MIGUEL ANGEL - LEVERBERG, STELLA MARIS	FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ	MISIONES
0030-D-2009	ESTATUTO Y ESCALAFON PARA EL PERSONAL DEL CONGRESO DE LA NACION, LEY 24600: MODIFICACIONES	MORANTE, ANTONIO ARNALDO MARIA	FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ	CHACO
3751-D-2009	PROYECTO DE LEY SOBRE MODIFICACION DE LAS LICENCIAS POR MATERNIDAD EN LA LEY 20.744	BIANCHI, IVANA MARIA	FRENTE JUSTICIA UNION Y LIBERTAD, FREJULI	SAN LUIS
2009				

2009	2258-D-2009		LEY 20744 DE CONTRATO DE TRABAJO. MODIFICACIONES SOBRE AMPLIACION DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD; SUSTITUCION DE LOS ARTICULOS 117, 179, 183, INCORPORACION DEL ARTICULO 177 BIS (LICENCIA POR CRIANZA); MODIFICACION DE LA LEY 24714 DE ASIGNACIONES FAMILIARES: SUSTITUCION DEL PRIMER PARRAFO DEL ARTICULO 3, INCORPORACION DE INCISO I) EN EL ARTICULO 6 (ASIGNACION POR CRIANZA) Y DEL ARTICULO 11 BIS.	TORFE, MONICA LILIANA - DIEZ, MARIA INES	RENOVADOR DE SALTA	SALTA
	4754-D-2009		CONTRATO DE TRABAJO - LEY 20744 - MODIFICACION DEL ARTICULO 158, LICENCIAS ESPECIALES, INCORPORACION DEL INCISO F): LICENCIA POR FAMILIAR ENFERMO.	SEGARRA, ADELA ROSA	FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ	BUENOS AIRES
2008	6379-D-2008		TRABAJO DOMESTICO: DE LA RELACION DE TRABAJO DOMESTICO, DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES, JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y LICENCIAS, REMUNERACION, REGISTRACION, EXTINCION DEL CONTRATO, DEROGACION DEL DECRETO LEY 326/1956 Y SU REGLAMENTACION POR DECRETO 7979/56, DEROGACION DE LOS ARTICULOS 1624, 1625 Y 4035, INCISO 5) DEL CODIGO CIVIL.	LOZANO, CLAUDIO - BISUTTI, DELIA BEATRIZ	BUENOS AIRES PARA TODOS EN PROYECTO SUR - SOLIDARIDAD E IGUALDAD (SI) - ARI (T.D.F.)	C.A.B.A.

2008	6559-D-2008		CONTRATO DE TRABAJO; LEY 20744, LICENCIAS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD; MODIFICACION DEL INCISO A) DEL ARTICULO 158 Y DEL PRIMER PARRAFO DEL ARTICULO 177, INCORPORACION DEL ARTICULO 177 BIS, MODIFICACION DEL PRIMER PARRAFO DE LOS ARTICULOS 179 Y 183 Y DEL INCISO A) DEL ARTICULO 184; INCORPORACION DE UN SEGUNDO PARRAFO AL INCISO E) DEL ARTICULO 38 DE LA LEY 19101 PARA EL PERSONAL MILITAR; INCORPORACION DEL INCISO G) AL ARTICULO 47 DE LA LEY 21965, POLICIA FEDERAL ARGENTINA.	ALFARO, GERMAN ENRIQUE	FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ	TUCUMAN
	3479-D-2008	Institución de un Sistema de Reintegros para la Pymes por el pago de Licencias por Enfermedades y Accidentes Inculpables	SISTEMA DE REINTEGROS PARA LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS POR EL PAGO DE LICENCIAS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTES INculpABLES. PROCEDIMIENTO Y ALCANCES.	FIOL, PAULINA ESTHER	FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ	SANTA FE
	4423-D-2008		MADRE TRABAJADORA EN RELACION DE DEPENDENCIA, DERECHO A SEIS MESES DE LICENCIA SIN GOCE DE HABERES CUANDO EL NACIMIENTO DEL HIJO/A SE ENCUENTRE EN EL MARCO DE LA LEY 22431, DE SISTEMA DE PROTECCION INTEGRAL DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS.	CASELLES, GRACIELA MARIA - LOPEZ, ERNESTO SEGUNDO - FERRA DE BARTOL, MARGARITA - GIOJA, JUAN CARLOS	FRENTE PARA LA VICTORIA, PARTIDO BLOQUISTA - FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ	SAN JUAN

0020-PE-2008	REGIMEN DE TRABAJO A DOMICILIO	REGIMEN DE TRABAJO A DOMICILIO; DEROGACION DE LA LEY 12713 Y SU DECRETO REGLAMENTARIO 118755/42. DEFINICIONES; PRESUNCION; FORMALIDADES; OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR; CALCULO SALARIAL Y DE LICENCIAS; SUSPENSION DEL TRABAJO; OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR A DOMICILIO Y DEL EMPLEADOR; AUTORIDAD DE APLICACION: MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL; COMISIONES DE SALARIOS MINIMOS; CONDICIONES DE LOS LUGARES DE TRABAJO; FISCALIZACION Y CONTROL; APLICACION SUPLETORIA DE LA LEY 20744 (TEXTO ORDENADO 1976 Y MODIFICATORIAS) DE CONTRATO DE TRABAJO.	FERNANDEZ DE KIRCHNER, CRISTINA - MASSA, SERGIO TOMAS - TOMADA, CARLOS	PODER EJECUTIVO	
2172-D-2008		CONTRATO DE TRABAJO, LEY 20744: MODIFICACION DEL ARTICULO 154 (EPOCA DEL OTORGAMIENTO DE LAS VACACIONES).	RECALDE, HECTOR PEDRO	FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ	BUENOS AIRES
2037-D-2008	MODIFICACIÓN DEL ARTICULO 150 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO.- LICENCIAS ORDINARIAS.- TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑAN BAJO LAS ORDENES DEL MISMO EMPLEADOR.	CONTRATO DE TRABAJO, LEY 20744: MODIFICACION DEL ARTICULO 150, SOBRE LICENCIAS ORDINARIAS (VACACIONES) (REPRODUCCION DEL EXPEDIENTE 2902-D-06).	SOLANAS, RAUL PATRICIO	FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ	ENTRE RIOS

1611-D-2008	MODIFICA ARTICULO 24 LEY DE ENFERMERIA Nº 24004, INCORPORANDO LAS TAREAS DE ATENCIÓN HABITUAL Y PERMANENTE DE PACIENTES QUE REQUIEREN CUIDADOS INTERMEDIOS Y ESPECIALES, COMO TAREAS PROTEGIDAS DENTRO DE LOS REGIMENES ESPECIALES DE REDUCCION HORARIA, JUBILACION Y LICENCIAS, JUBILACION Y CONDICIONES DE TRABAJO	ENFERMERIA, LEY 24004: MODIFICACION DEL ARTICULO 24 (INCORPORACION DE LAS TAREAS DE ATENCION DE PACIENTES QUE REQUIEREN CUIDADOS INTERMEDIOS Y ESPECIALES, DENTRO DE DOS REGIMENES ESPECIALES DE REDUCCION HORARIA, LICENCIAS, JUBILACION Y CONDICION DE TRABAJO).	GARCIA, SUSANA ROSA - LINARES, MARIA VIRGINIA - PERALTA, FABIAN FRANCISCO - ALCUAZ, HORACIO ALBERTO - GIL LOZANO, CLAUDIA FERNANDA	COALICION CIVICA - ARI - GEN - UPT	SANTA FE - BUENOS AIRES - C.A.B.A
0657-D-2008		LICENCIA POR MATERNIDAD, LEY 24716: MODIFICACION DEL ARTICULO 1, SOBRE EXTENSION EN CASO DE NACIMIENTO DE HIJO/S CON DISCAPACIDAD O PATOLOGIAS QUE REQUIERAN CUIDADOS INTENSIVOS PROLONGADOS.	GIUDICI, SILVANA MYRIAM - AZCOITI, PEDRO JOSE - MORINI, PEDRO JUAN - ACUÑA KUNZ, JUAN ERWIN B. - STORNI, SILVIA	UCR	C.A.B.A - BUENOS AIRES - SANTA FE - SANTA CRUZ - CORDOBA
0396-D-2008		CONTRATO DE TRABAJO, LEY 20744: SUSTITUCION DEL ARTICULO 151 (LICENCIAS: REQUISITOS. COMIENZO Y SUSPENSION DE LA LICENCIA).	LEGUIZAMON, MARIA LAURA	FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ	BUENOS AIRES
6738-D-2008		CONTRATO DE TRABAJO, LEY 20744: LICENCIAS POR NACIMIENTOS MULTIPLES: MODIFICACION DEL ARTICULO 158 INCISO A) (LICENCIAS ESPECIALES, NACIMIENTO DE HIJO), DEL ARTICULO 177 (PROHIBICION DE TRABAJAR, CONSERVACION DEL EMPLEO PARA LAS MADRES) Y DEL ARTICULO 179 (LACTANCIA).	LEGUIZAMON, MARIA LAURA	FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ	BUENOS AIRES

2008	0977-D-2008		<p>REGIMEN DE LICENCIAS POR PATERNIDAD Y MATERNIDAD, MODIFICACIONES A LA LEY 20744 DE CONTRATO DE TRABAJO (REPRODUCCION DEL EXPEDIENTE 4844-D-03). LICENCIAS POR NACIMIENTO O ADOPCION DE HIJOS; ACREDITACION DE LA PATERNIDAD - MATERNIDAD; LICENCIA POR MATERNIDAD; LICENCIA POR PATERNIDAD; LICENCIA POR ADOPCION EFECTUADA POR UN MATRIMONIO; LICENCIA POR ADOPCION EFECTUADA POR UNA PERSONA SOLTERA; SUSTITUCION DEL PRIMER PARRAFO DEL ARTICULO 177 DE LA LEY 20744; INCORPORACION DE LOS ARTICULOS 177 BIS Y TER (SOBRE LICENCIAS POR EMBARAZOS DE RIESGO E INTERRUPCION DEL EMBARAZO); SUSTITUCION DEL INCISO A DEL ARTICULO 158; INCORPORACION DE LOS ARTICULOS 158 BIS Y 158 TER.</p>	BASTEIRO, SERGIO ARIEL	ENCUENTRO POPULAR Y SOCIAL	BUENOS AIRES
------	-------------	--	--	------------------------	----------------------------	--------------

2008	0330-D-2008		<p>CONTRATO DE TRABAJO, LEY 20744: MODIFICACIONES EN EL REGIMEN DE LICENCIAS Y BENEFICIOS PARA PADRES Y MADRES. MODIFICACION DEL ARTICULO 158, INCORPORACION DEL ARTICULO 161 BIS (LICENCIAS ESPECIALES), MODIFICACION DEL ARTICULO 177 (PROHIBICION DE TRABAJAR), INCORPORACION DE LOS ARTICULOS 177 BIS (GUARDA POR ADOPCION) Y 177 TER (DERECHOS DE LA PATERNIDAD), SUSTITUCION DEL ARTICULO 178 (DESPIDO POR EMBARAZO), MODIFICACION DEL ARTICULO 179 (LACTANCIA); SUSTITUCION DEL PRIMER PARRAFO, MODIFICACION DEL INCISO C) E INCORPORACION DEL INCISO D) AL ARTICULO 183; INCORPORACION DEL ARTICULO 186 BIS, SUSTITUCION DE LA RUBRICA DEL CAPITULO II DEL TITULO VIII: DE LA PROTECCION DE LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD, DEROGACION DEL INCISO A) DEL ARTICULO 158; SE AGREGA UN SEGUNDO PARRAFO AL ARTICULO 11 DE LA LEY 24714.</p>	<p>RECALDE, HECTOR PEDRO - SALIM, JUAN ARTURO - PASINI, ARIELOSVALDO ELOY - DITULLIO, JULIANA - NIEVA, ALEJANDRO MARIO - PEREYRA, GUILLERMO ANTONIO - GIUBERGIA, MIGUEL ANGEL - SOLANAS, RAUL PATRICIO - LOPEZ, ERNESTO SEGUNDO - GONZALEZ, JUAN DANTE - CARLOTTO, REMO GERARDO - BISUTTI, DELIA BEATRIZ - GONZALEZ, MARIA AMERICA - BIANCO, LIA FABIOLA - HERRERA, GRISELDA NOEMI</p>	<p>FRENTE PARA LA VICTORIA, PJ - UCR - ARI AUTONOMO 8 +</p>	<p>BUENOS AIRES - TUCUMAN - JUJUY - MENDOZA - ENTRE RIOS - SAN JUAN - C.A.B.A - MISIONES - LA RIOJA</p>
------	-------------	--	--	--	---	---

Anexo 3. Cuadro n°2. Proyectos de Ley sobre cuidado.

AÑO	EXPTE. N°	TÍTULO	SUMARIO	FIRMANTES
2013	7317-D-2013	LEY DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES SIN CUIDADOS PARENTALES	PROTECCION DE LOS DERECHOS DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES SIN CUIDADOS PARENTALES; REGIMEN. OBJETO; MARCO NORMATIVO; PAUTAS RECTORAS; MODALIDAD DE CUIDADO EN INSTITUCIONES PUBLICAS O PRIVADAS; MODALIDAD DE CUIDADO FAMILIAR; PROHIBICIONES; IRREGULARIDADES; SISTEMA DE COMUNICACION; SANCIONES; INFORMES; INVITACION A ADHERIR.	DE PEDRO, EDUARDO ENRIQUE - LARROQUE, ANDRES - FERNANDEZ SAGASTI, ANABEL - PIETRAGALLA CORTI, HORACIO - MENDOZA, MAYRA-SOLELAD
	4158-D-2013		IGUALDAD DE OPORTUNIDAD EDUCATIVA PARA MADRES Y PADRES QUE CURSEN SUS ESTUDIOS EN ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS. OBJETO; EMBARAZO Y PERIODO DE LACTANCIA; CUIDADO Y ATENCION DE LOS NIÑOS; DEROGACION DE LAS LEYES 25273 Y 25584.	SEGARRA, ADELA ROSA - PUIGGROS, ADRIANA VICTORIA - BRAWER, MARA - OPORTO, MARIO NESTOR - GROSSO, LEONARDO.
	3024-D-2013		PROMOCION Y PROTECCION INTEGRAL DE LOS DERECHOS HUMANOS AL DESARROLLO Y CUIDADO DE LOS NIÑOS/AS DESDE SU NACIMIENTO Y HASTA LOS 5 AÑOS DE EDAD, EMBARAZADAS Y PUERPERAS; ADULTOS MAYORES, PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DEPENDIENTES POR DEFICIT DE AUTONOMIA; REGIMEN. OBJETO; APLICACION OBLIGATORIA; OBLIGACIONES DE LOS ORGANOS GUBERNAMENTALES; PAUTAS GENERALES; INCUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDADES; CONCEPTOS; ALCANCES; MODALIDADES DE INTERVENCION; CREACION DEL PLAN NACIONAL INTEGRAL: OBJETIVOS, NIVELES, CONSTITUCION; INSTITUCION DEL BONO PARA LA ECONOMIA DE CUIDADO: OBJETIVOS; SISTEMA INTEGRAL; MEDIDAS; EVALUACION; DISPOSICIONES FINALES: AUTORIDAD DE APLICACION; MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL DE LA NACION, PARTIDAS PRESUPUESTARIAS, INTANGIBILIDAD DE LOS FONDOS, REGLAMENTACION.	AMADEO, EDUARDO PABLO - BIANCHI, IVANA MARIA - ALONSO, GUMERSINDO FEDERICO - FORTUNA, FRANCISCO JOSE - MICHETTI, MARTA GABRIELA - PIEMONTE, HECTOR HORACIO - RUCCI, CLAUDIA MONICA - BERTOL, PAULA MARIA - PUCHETA, RAMONA - GONZALEZ, GLADYS ESTHER
2012	0397-D-2013		JARDINES MATERNALES, GUARDERIAS, GERIATRICOS Y OTROS CENTROS DE SIMILARES CARACTERISTICAS. INSTALACION DE EQUIPOS O HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS QUE PERMITAN EL MONITOREO PERMANENTE EN TODAS LAS DEPENDENCIAS QUE SE UTILIZAN PARA PRESTAR SERVICIOS DE ALBERGUE, ATENCION Y CUIDADO. CARACTERISTICAS; AUTORIDAD DE APLICACION; SANCIONES	GARNERO, ESTELA RAMONA - YAGÜE, LINDA CRISTINA - ASSEFF, ALBERTO EMILIO - CREMER DE BUSTI, MARIA CRISTINA - BALCEDO, MARIA ESTER
	5265-D-2012		CODIGO CIVIL. MODIFICACION DEL ARTICULO 199, SOBRE LA CONVIVENCIA CONYUGAL. Establece que "Los cónyuges deben desarrollar un proyecto de vida basado en la cooperación. Deben prestarse asistencia recíproca, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de sus hijos"	RODRIGUEZ, MARCELA VIRGINIA
2011	2821-D-2011	Regulación de las instituciones que brindan educación y cuidado a la primera infancia	INSTITUCIONES QUE BRINDAN EDUCACION Y CUIDADO A LA PRIMERA INFANCIA: REGIMEN. CREACION DE LOS REGISTROS UNICOS DE INSCRIPCION Y LA SUPERVISION; AUTORIDAD DE APLICACIÓN	PUIGGROS, ADRIANA VICTORIA - LEVERBERG, STELLA MARIS - GULLO, JUAN CARLOS DANTE - DI TULLIO, JULIANA (continúa en página siguiente)

AÑO	EXPTE. N°	TÍTULO	SUMARIO	FIRMANTES
2010	7862-D-2010	Programa Nacional de Fortalecimiento Financiero de la Red Pública Estatal de Servicios del Cuidado de la Salud	CREACION DEL PROGRAMA NACIONAL DE FORTALECIMIENTO FINANCIERO DE LA RED PUBLICA ESTATAL DE SERVICIOS DEL CUIDADO DE LA SALUD. OBJETIVOS; FINANCIAMIENTO; CONVENIOS CON LAS JURISDICCIONES; REQUISITOS; TRANSPARENCIA DE GESTION; INVITACION A ADHERIR.	(continuación) CALCHAQUI, MAREL - CARLOTTO, REMO GERARDO - PASINI, ARIEL OSVALDO ELOY - DAMILANO GRIVARELLO, VIVIANA MONICA - BERNAL, MARIA EUGENIA - DEPETRI, EDGARDO FERNANDO
	0583-D-2010		CODIGO CIVIL: DESIGNASE COMO TITULO I BIS, EL TITULO I DE LA SECCION SEGUNDA DEL LIBRO PRIMERO DEL CODIGO CIVIL; INCORPORACION DEL TITULO I, PROTECCION DEL INTERES SUPERIOR DEL NIÑO Y DEL CONYUGE MAS DEBIL, ARTICULO 158 BIS; INCORPORACION DE LOS ARTICULOS 206 BIS (COMPENSACION ECONOMICA POR LA LIMITACION EN EL DESARROLLO PROFESIONAL A CAUSA DEL CUIDADO DE LOS HIJOS) Y 206 TER (FORMA DE PAGO DE LA COMPENSACION); MODIFICACION DEL ARTICULO 217 (REPRODUCCION DEL EXPEDIENTE 0964-D-08).	MACALUSE, EDUARDO GABRIEL - LOZANO, CLAUDIO - LINARES, MARIA VIRGINIA - ITURRASPE, NORA GRACIELA - FEIN, MONICA HAYDE - BENAS, VERONICA CLAUDIA
	5852-D-2009	DERECHOS DE LOS ALUMNOS DENTRO DEL AMBITO ESCOLAR	DERECHOS DE LOS ALUMNOS DENTRO DEL AMBITO ESCOLAR. DERECHOS: INGESTA DE AGUA, INFUSIONES. TIEMPO PARA DESAYUNO, ALMUERZO Y MERIENDA. UTILIZACION DE SANITARIOS. DISPOSICION DE ARMARIOS Y PERSONAL PARA EL CUIDADO; OBLIGACIONES: MOBILIARIO, ELEMENTOS DE HIGIENE PERSONAL, AGUA, INFUSIONES, PERSONAL IDONEO DISPONIBLE INCLUSIVE LOS DIAS DE PARO, HUELGA O INASISTENCIA DE TITULARES.	RODRIGUEZ, MARCELA VIRGINIA
2009	0194-D-2009		CODIGO CIVIL: MODIFICACION DEL ARTICULO 199, SOBRE LA CONVIVENCIA CONYUGAL (REPRODUCCION DEL EXPEDIENTE 0904-D-07)	ACUÑA, HUGO RODOLFO
	1461-D-2008	Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas - Situación de dependencia	PROMOCION DE LA AUTONOMIA PERSONAL Y ATENCION A LAS PERSONAS EN SITUACION DE DEPENDENCIA: DEFINICIONES; SISTEMA NACIONAL DE DEPENDENCIA, PRESTACIONES, SERVICIOS DE PROMOCION DE LA AUTONOMIA PERSONAL Y DE ATENCION Y CUIDADO, FINANCIACION, ORGANOS CONSULTIVOS, INFRACCIONES Y SANCIONES, APLICACION PROGRESIVA DE LA LEY.	RODRIGUEZ, MARCELA VIRGINIA
2008	0964-D-2008		CODIGO CIVIL: DESIGNASE COMO TITULO I BIS, EL TITULO I DE LA SECCION SEGUNDA DEL LIBRO PRIMERO DEL CODIGO CIVIL; INCORPORACION DEL TITULO I, PROTECCION DEL INTERES SUPERIOR DEL NIÑO Y DEL CONYUGE MAS DEBIL, ARTICULO 158 BIS; INCORPORACION DE LOS ARTICULOS 206 BIS (COMPENSACION ECONOMICA POR LA LIMITACION EN EL DESARROLLO PROFESIONAL A CAUSA DEL CUIDADO DE LOS HIJOS) Y 206 TER (FORMA DE PAGO DE LA COMPENSACION); MODIFICACION DEL ARTICULO 217.	RODRIGUEZ, MARCELA VIRGINIA - CARCA, ELISA BEATRIZ - GIL LOZANO, CLAUDIA FERNANDA

2008	0516-D-2008		CREACION DEL PROGRAMA NACIONAL DE FORTALECIMIENTO FINANCIERO DE LA RED PUBLICA ESTATAL DE SERVICIOS DE CUIDADO DE LA SALUD: OBJETIVOS, FINANCIAMIENTO.	GORBACZ, LEONARDO ARIEL - FEIN, MONICA HAYDE - BENAS, VERONICA CLAUDIA - MACALUSE, EDUARDO GABRIEL - BISUTTI, DELIA BEATRIZ - BELOUS, NELIDA - GARCIA MENDEZ, EMILIO ARTURO
	0442-D-2008		CODIGO CIVIL: MODIFICACION.(REPRODUCCION DEL EXPEDIENTE 2965-D-06). MODIFICACION DEL PRIMER PARRAFO DEL ARTICULO 198, SOBRE DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS CONYUGES EN LAS TAREAS DEL HOGAR Y EL CUIDADO DE LOS HIJOS.	BISUTTI, DELIA BEATRIZ

En esta publicación el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), la Asociación por los Derechos Civiles (ADC) y el Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (CIEPP) presentan los primeros resultados del proyecto El cuidado en la agenda pública. Estrategias para reducir las desigualdades de género en Argentina, desarrollado de manera conjunta por las tres organizaciones con el apoyo de la Unión Europea.

¿Qué es el cuidado? ¿Cuáles son las necesidades de cuidado de niños y niñas? ¿Quién y cómo se atienden esas necesidades en Argentina? El documento ofrece una aproximación a estos interrogantes a partir del relevamiento de la información disponible, en ocasiones escasa y dispersa, en las jurisdicciones donde se lleva adelante el proyecto: Ciudad Autónoma de Buenos Aires; las localidades bonaerenses de Morón y San Martín; Resistencia, Chaco; y San Salvador de Jujuy.

El diagnóstico que aquí se presenta se centra específicamente en la cuestión del cuidado de los niños y niñas. Constituye una primera aproximación sobre las condiciones en que se desarrolla el cuidado en las jurisdicciones seleccionadas en el marco de un proceso de diagnóstico con enfoque de derechos realizado en base a la información disponible. Por lo tanto, la publicación no busca exhaustividad en el abordaje sino brindar elementos empíricos que permitan conocer las condiciones bajo las cuales se ejerce el derecho al cuidado en algunas de las provincias argentinas teniendo en cuenta las diferentes dimensiones que componen el derecho al cuidado: derecho a la protección integral, a la salud, a la educación, a la alimentación, a la seguridad social y a la conciliación con corresponsabilidad.

El objetivo del documento es brindar elementos que permitan trazar las estrategias adecuadas para situar el cuidado en la agenda pública. Esperamos que esta publicación se convierta en un insumo útil y multiplicador para sensibilizar y concientizar sobre el tema, aportando a la construcción de una agenda de políticas públicas para la igualdad.



Este proyecto cuenta con el apoyo financiero de la Unión Europea.