

## **Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina**



# **Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina**

---

CARINA LUPICA

**Documento de Consultoría  
Organización Internacional del Trabajo (OIT)  
Santiago de Chile, abril 2010**

Lupica, Carina  
*Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina.*  
Buenos Aires: OIT, 2010. 190 p.

*Familia, responsabilidades familiares, equilibrio trabajo vida, conciliación, maternidad, buenas prácticas, negociación colectiva, Argentina.*  
05.03.8

978-92-2-324316-6 (impreso)  
978-92-2-324317-3 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

Copyright © Oficina Internacional del Trabajo 2010  
Primera edición 2010

Impreso en Argentina

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifro.org](http://www.ifro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y en las oficinas locales que tiene en diversos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza o a: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Las Flores 275, San Isidro, Lima 27, Apartado Postal 14-124, Lima, Perú. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a las direcciones antes mencionadas o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) o [biblioteca\\_regional@oit.org.pe](mailto:biblioteca_regional@oit.org.pe).

Vea nuestros sitios en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) o [www.oit.org.pe/publ](http://www.oit.org.pe/publ) [sitio web regional] o [www.oit.org.ar](http://www.oit.org.ar)

# Contenidos

Siglas y acrónimos usados .....	9
Prólogo .....	11
Introducción .....	13
<b>1. Interrelación entre la vida familiar y el ámbito laboral .....</b>	<b>19</b>
<b>Capítulo 1. Tensión entre trabajo y familia: factores de incidencia .....</b>	<b>20</b>
1.1 Inserción laboral y características del empleo femenino .....	22
1.2 Las nuevas familias: cambios en la estructura demográfica y de los hogares .....	34
1.3 Tendencias culturales y roles de género en la actualidad .....	42
<b>2. El marco institucional que arbitra la relación trabajo y familia.....</b>	<b>47</b>
<b>Capítulo 2. Normativa sobre maternidad y responsabilidades familiares .....</b>	<b>49</b>
2.1 Los convenios de la OIT .....	29
2.2 Aplicación nacional de las normas protectivas e igualitarias .....	50
2.3 Balance de la legislación nacional sobre conciliación trabajo - familia .....	61
<b>Capítulo 3. Población ocupada sin protección legal para la conciliación .....</b>	<b>65</b>

3.1 Trabajadores/as asalariados/as no registrados/as .....	67
3.2 Trabajadores/as en el servicio doméstico .....	72
3.3 Incluidos pero discriminados: derechos limitados para trabajadores masculinos .....	76
3.4 Incluidas pero discriminadas por la interpretación restrictiva de la Ley .....	78
 <b>Capítulo 4. Políticas públicas y medidas de apoyo a la conciliación .....</b>	<b>81</b>
4.1 Servicios de cuidado y educación para los niños y las niñas .....	81
4.2 Autonomía económica y servicios de cuidado para los adultos mayores.....	87
4.3 Servicios para personas con capacidades especiales .....	94
4.4 Otras políticas que inciden en la relación trabajo - familia .....	103
 <b>3. Conciliación y corresponsabilidad en las agendas de los actores.....</b>	<b>109</b>
 <b>Capítulo 5. Trabajo y familia ¿un tema presente en la agenda política?.....</b>	<b>111</b>
5.1 La conciliación y los cuidados en el Poder Ejecutivo Nacional .....	112
5.2 La conciliación y los cuidados en el Poder Legislativo Nacional .....	118
 <b>Capítulo 6. Buenas Prácticas en las empresas y en los sindicatos .....</b>	<b>125</b>
6.1 Empresas argentinas ¿familiarmente responsables? .....	125
6.2 Políticas de conciliación, estrategias y cultura empresarial: ejemplos de buenas prácticas.....	128

6.3 Conciliación y cuidados en las agendas de la CTA y CGT .....	131
<b>Capítulo 7. Negociación colectiva, conciliación y corresponsabilidad .....</b>	<b>135</b>
7.1 Características de la Negociación Colectiva en la Argentina reciente.....	136
7.2 Conciliación y corresponsabilidad en la Negociación Colectiva (2002-2008).....	140
7.3 Ejemplos de Buenas Prácticas.....	141
<b>4. Consideraciones para una agenda de propuestas .....</b>	<b>149</b>
<b>Capítulo 8. Conclusiones generales y consideraciones para una agenda de propuestas .....</b>	<b>151</b>
8.1 Conclusiones generales .....	151
8.2 Consideraciones para una agenda de propuestas.....	158
Anexo.....	171
Bibliografía .....	184

El estudio fue preparado por CARINA LUPICA, consultora del Proyecto OIT: “Promoción de políticas para trabajadores/as con responsabilidades familiares con dimensión de género en América Latina y el Caribe. Informe Nacional sobre Trabajo, familia y vida personal”.

Se agradecen los comentarios y aportes de Olga Martín de Hammar y miembros del equipo de trabajo de la CTIO Argentina, Anna Salmivaara, Gerardo Uña, Gisell Cogliandro y Ailín Díaz. Asimismo, se valoran muy especialmente las contribuciones de María Elena Valenzuela, especialista regional en género y empleo de la OIT.

Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Organización Internacional del Trabajo.



# Siglas y acrónimos usados

ACTRAV	Oficina de Actividades para los Trabajadores
AFIP	Administración Federal de Ingresos Públicos
AFJP	Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones
AMBA	Área Metropolitana de Buenos Aires
APYME	Asamblea de la Pequeña y Mediana Empresa
ASET	Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo
ATE	Asociación Trabajadores del Estado
CAC	Cámara Argentina de Comercio
CACIPRA	Cámara de Comercio, Industria y Producción de la República Argentina
CADE	Cámara Argentina de Emprendedores
CAME	Confederación Argentina de la Mediana Empresa
CCT	Convenios Colectivos de Trabajo
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
CEEN	Central de Entidades Empresarias Nacionales
CEGIOT	Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo
CELADE	Centro Latinoamericano de Desarrollo
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CGCySRA	Confederación General de Comercio y Servicios de la República Argentina
CGERA	Confederación General Económica de la República Argentina
CGI	Confederación General de la Industria
CGP	Confederación General de la Producción
CGT	Confederación General del Trabajo
CN	Constitución Nacional
CNM	Consejo Nacional de la Mujer
CNPA	Comisión Nacional de Pensiones Asistenciales
CONFyE	Conciliación Familia y Empresa
CTA	Central de Trabajadores Argentinos
CTIO	Comisión Tripartita Argentina para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral
DGEC	Dirección General de Empleo y Capacitación
DGEyEL	Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales
DiNIECE	Dirección Nacional de Información y Evaluación de la Calidad Educativa
DNAS	Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales
EFR	Empresas Familiarmente Responsables
EGB	Educación General Básica
ENDI	Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad
EPH	Encuesta Permanente de Hogares
FAA	Federación Agraria Argentina
FAN	Frente Agropecuario Nacional

FEMECA	Federación Médica Gremial de la Capital Federal
FREJULI	Frente Justicia, Unión y Libertad
LCT	Ley de Contrato de Trabajo n.º 20.744
IAE	Escuela de Negocios de la Universidad Austral
IDH	Ingreso para el Desarrollo Humano
IESE	Instituto de Estudios Superiores de la Empresa
IFREI	Índice Empresas Familiarmente Responsables
INADI	Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo
INDEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
ITH	Ingreso Total del Hogar
MDS	Ministerio de Desarrollo Social de la Nación
MECON	Ministerio de Economía de la Nación
Mercosur	Mercado Común del Sur
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
OAVAL	Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OSC	Organizaciones de la Sociedad Civil
OSPLAD	Obra Social para la Actividad Docente
PAGV-IDH	Programa de Atención a Grupos Vulnerables - Subprograma de Ingreso para el Desarrollo Humano
PBI	Producto Bruto Interno
PEA	Programa de Emergencia Alimentaria
PEL	Programa de Emergencia Laboral
PIOME	Programa de Igualdad de Oportunidades para la Mujer
PJyJHD	Programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
PROFE	Programa Federal de Salud
PTCI	Programas de Transferencias Condicionadas de Ingresos
PyME	Pequeñas y Medianas Empresas
RSE	Responsabilidad Social de la Empresa
SCyE	Seguro de Capacitación y Empleo
SIJP	Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones
SIPA	Sistema Integrado Previsional Argentino
SMATA	Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor
SSPTyEL	Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales
SRA	Sociedad Rural Argentina
TGF	Tasa Global de Fecundidad
UCR	Unión Cívica Radical
UIA	Unión Industrial Argentina
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UPCN	Unión Personal Civil de la Nación
UTA	Unión Tranviarios Automotor
W&LB	<i>Work and Life Balance</i>

## Prólogo

---

La promoción de la igualdad de género es un objetivo y un aspecto constitutivo de la Agenda de Trabajo Decente de la OIT. Esto significa que no es posible avanzar en la reducción del déficit de trabajo decente sin al mismo tiempo superar las inequidades de género en materia de derechos laborales, oportunidades laborales y calidad del empleo, protección social y dialogo social.

El informe presentado por el Director General sobre “Trabajo Decente en las Américas: Una Agenda Hemisférica 2006-2015” (AHTD) en la Conferencia Regional Americana, realizada en Brasilia el año 2006, destacó que la eliminación de la discriminación en el trabajo es fundamental para lograr un crecimiento más eficiente y equitativo y un requisito para la consolidación de la democracia.

En este marco, y con el fin de avanzar hacia el cumplimiento de las metas de la AHTD se elaboró en conjunto con el PNUD el Informe regional sobre “*Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*”. Abordar el tema de la conciliación es crucial para avanzar hacia la equidad de género y un requisito para el Trabajo Decente.

Con el fin de apoyar a los países para poner en marcha las recomendaciones de política planteadas en este Informe, la OIT puso en marcha el proyecto regional sobre *Promoción de políticas para trabajadores/as con responsabilidades familiares con dimensión de género en América Latina y el Caribe*. Su propósito de fortalecer las capacidades de los actores sociales para elaborar planes de acción, promoviendo la formulación y ejecución de políticas, reformas legales y otras medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, contribuyendo así a una distribución más equitativa entre hombres y mujeres del tiempo dedicado al cuidado de la familia.

La acción de la OIT en la región se apoya en los avances logrados a través de

proyectos de cooperación técnica desarrollados anteriormente para la promoción de la igualdad de género y el fortalecimiento del tripartismo, abordando el componente de la relación entre trabajo y familia, elemento fundamental para el éxito de las políticas de combate a la pobreza y de generación de empleo.

En Argentina, este proyecto pretendía apoyar la ejecución del segundo Programa Nacional de Trabajo Decente 2008-2011 fortaleciendo las capacidades técnicas de las organizaciones de empleadores y trabajadores para diseñar y proponer la implementación, ejecución y monitoreo de políticas laborales y de empleo que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como elemento integral de una agenda nacional de trabajo decente.

Las actividades del proyecto se han realizado en estrecha colaboración entre la OIT y la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato de Argentina.

Una importante línea de trabajo desarrollada por este proyecto ha sido la de producción de nuevos conocimientos, útiles para la construcción de una argumentación sólida y con evidencia empírica para apoyar la discusión tripartita y la formulación de políticas. En este marco se inscribe este libro. Con esta publicación la OIT se propone poner a disposición de los poderes públicos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las organizaciones de mujeres, las organizaciones de la sociedad civil, el medio académico y el público en general, una base común de conocimientos sobre el trabajo decente y la conciliación de la vida laboral y familiar con la finalidad de contribuir a fortalecer a los actores y aportar insumos a la elaboración de un plan de acción nacional en apoyo a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. De esta forma, la publicación puede constituir un insumo importante para analizar multidimensionalmente los impactos del nuevo programa de Asignación Universal por Hijo implementado recientemente y que otorga cobertura de prestaciones monetarias, semicondicionadas a educación y salud, a más de 3,5 millones de niños, niñas y adolescentes de hogares en la economía informal.

El proyecto regional ha sido dirigido por María Elena Valenzuela, Especialista Regional de Género y las actividades en los Países del Cono Sur fueron coordinadas por Anna Salmivaara.

Nuestro reconocimiento a Carina Lupica, consultora de OIT que estuvo a cargo del estudio, y a La Comisión tripartita, que ha participado con gran compromiso en las actividades realizadas en el marco de este proyecto, realizado con el auspicio del gobierno de Noruega.

MARCELO CASTRO-FOX

*Director*

*Oficina de la OIT para Argentina*

## Introducción

---

En el mes de junio de 2009 se presentó el informe “Trabajo y familia: hacia nuevas formas de corresponsabilidad social”, elaborado para la región latinoamericana y caribeña por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). El mismo contiene un diagnóstico completo sobre las tensiones entre trabajo y familia que afectan a trabajadores y trabajadoras que tienen responsabilidades familiares, y propuestas concretas y viables para revertir esta situación en pos de lograr una mayor equidad y facilitar el desarrollo humano.

Con el objetivo de analizar en profundidad y con mayor detalle las tensiones que enfrentan en la vida laboral y familiar los argentinos y las argentinas desde una dimensión de género, se desarrolló la presente investigación. La finalidad es crear una base sólida de conocimientos que complemente los estudios realizados a escala regional, y aportar una base de argumentación y evidencia empírica para la formulación de propuestas de acciones y políticas públicas de conciliación con corresponsabilidad social.

Las mismas hoy adquieren particular relevancia ya que la Argentina, al igual que la mayoría de los países de América Latina y el Caribe, está enfrentando un cambio de paradigma que se expresa en una creciente heterogeneidad de las morfologías familiares y en una transformación de los roles de género al interior de ellas, esto último asociado a la masiva incorporación laboral de las mujeres.

Esta metamorfosis, resultado de las transformaciones sociodemográficas, culturales y en la organización y dinámica del trabajo y la producción aconteci-

das en las últimas décadas, desafía la interacción habitual entre la esfera laboral y familiar de las personas. Esto es así porque durante la mayor parte del siglo xx el trabajo productivo y reproductivo se organizó sobre la base del modelo tradicional de familia –hombre proveedor y mujer ama de casa– y de rígidos roles de género que ya no se condicen con lo que ocurre en la actualidad.

La consecuencia es que el balance entre trabajo y familia está en desequilibrio, lo cual genera altos costos, en especial para las mujeres; los varones; las personas que requieren de cuidados (niños, niñas, adultos mayores, personas con discapacidad), pero también para el crecimiento económico; el buen funcionamiento del mercado de trabajo y la productividad de las empresas. Además, este desequilibrio refuerza las desigualdades socioeconómicas y de género: quienes tienen más recursos, disponen de un mayor acceso a servicios de apoyo y cuidados de calidad y, por ende, a mejores oportunidades de desarrollo. No es posible enfrentar la exclusión social, la desigualdad y la pobreza si no se aborda, al mismo tiempo y con la misma energía, la sobrecarga de trabajo de las mujeres y la falta de oportunidades ocupacionales para ellas.

Por tal motivo, en este informe se describe la tensión entre la vida familiar y la actividad laboral remunerada de los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares en este país, y se indaga sobre qué factores la promueven o alivian, el marco institucional de injerencia (normativa legal y políticas públicas), y el grado de inserción y desarrollo de la temática en las agendas de los actores involucrados: el Estado (Poder Ejecutivo y Poder Legislativo de la Nación), las empresas y las organizaciones sindicales. Finalmente, se esbozan algunas consideraciones generales para la elaboración de una agenda de propuestas de acciones y políticas para avanzar hacia la conciliación de ambos ámbitos con corresponsabilidad social. Es decir, con la participación de hombres y mujeres, así como también de las familias, el Estado, el mercado y la sociedad.

En este contexto, la corresponsabilidad social es entendida como una dimensión fundamental para promover la conciliación trabajo-familia y atender las necesidades de cuidado, pero también para promover la igualdad y combatir la pobreza desde el mundo del trabajo. Constituye además un requisito para avanzar hacia la equidad.

En efecto, uno de los cambios más significativos en el mercado laboral argentino durante las últimas décadas fue la feminización de la mano de obra. Específicamente, durante la década de 1990 y principios de 2000 la tasa de participación femenina se incrementó casi ocho puntos porcentuales: pasó del 43,2%

en 1990 al 50,8% en 2002. Mientras, la tasa de actividad masculina se redujo en tres: pasó de 81,3% en 1990 al 78,3% en 2002.<sup>1</sup>

El masivo ingreso de las mujeres a la fuerza de trabajo ha tenido efectos importantes en la generación de riqueza de los países, el bienestar de los hogares y la disminución de la pobreza. Pero aunque las mujeres están accediendo a más empleos, se insertan en trabajos de escasa calidad, con consecuencias negativas en el nivel de ingresos y sus posibilidades de desarrollo. Este fenómeno es más pronunciado aún entre aquellas que tienen hijos, en especial entre las madres más prolíficas, quienes generalmente pertenecen a hogares de menores recursos socioeconómicos y cuentan con menos años de educación formal.

Adicionalmente, se han producido profundas transformaciones demográficas, las cuales generan variaciones en la organización interna de las familias y crean un nuevo balance de demanda y oferta de cuidados. El tamaño medio de los hogares se ha reducido y sus formas tradicionales han dado lugar a una gran diversidad, entre la que se destaca el incremento de aquellos hogares con dos proveedores de ingresos, e incluso con una mujer como única sostenedora. Adicionalmente, se amplió la brecha en la vivencia de la maternidad, es decir, en la cantidad de hijos que se procrean, la edad media de reproducción y la formalidad del vínculo conyugal, según el nivel socioeconómico y educativo de las mujeres. Esto repercute en las posibilidades que ellas tienen de combinar adecuadamente su inserción laboral con la atención de las responsabilidades de cuidado y el disfrute del resto de los ámbitos de la vida personal, familiar y comunitaria. En paralelo, la presencia de adultos mayores en las familias está en fuerte aumento y, en consecuencia, crece la demanda de tiempo y servicios para su atención.

En síntesis, hoy las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo remunerado pero no se ha generado un proceso de cambio similar en la redistribución de la carga de las tareas domésticas, las cuales se han incrementado a la par del envejecimiento de la población. Tampoco se ha producido un aumento significativo en la provisión de servicios públicos en apoyo a estas tareas, ni se ha logrado reorganizar la vida social.

Al respecto, si bien la legislación laboral y las políticas de conciliación ar-

<sup>1</sup> La comparación de tasas de actividad no puede extenderse hasta la actualidad debido a cambios metodológicos introducidos en la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). A partir de mayo de 2003, la EPH incorporó en el relevamiento innovaciones metodológicas que involucran una mejor captación tanto de la población ocupada como de la desocupada y redundan, por tanto, en tasas de actividad más elevadas.

bitran la interacción que se produce entre trabajo y familia, los marcos legales actuales en la Argentina presentan algunas deficiencias. En primer término, la normativa rige sólo en el caso de los asalariados y las asalariadas formales, lo cual genera grandes exclusiones e inequidades en relación a las personas que se desempeñan laboralmente en el sector informal, en pequeñas empresas o en el servicio doméstico. En segundo lugar, tienden a centrarse en demandas conciliatorias muy específicas, relacionadas con el cuidado de niños y niñas pequeñas por parte de las mujeres, en especial durante el embarazo, parto y puerperio. Una tercera particularidad es el grado de cumplimiento de la legislación laboral, que puede ser vulnerado por dos vías principales: una, debido a la evasión y falta de fiscalización, y otra, por las condiciones de muchos trabajos que limitan de hecho la posibilidad de gozar de los derechos laborales. En suma, más allá del momento específico de la maternidad, los cuidados son considerados básicamente un asunto privado y familiar cuyas principales responsables son las mujeres.

En relación a las políticas públicas, existe una escasez respecto a la provisión de servicios públicos de cuidado para niños y niñas, adultos mayores y personas con discapacidad, y un vacío en la regulación de los que se ofrecen en el mercado. Sólo se implementan políticas sociales y/o educativas que han sido diseñadas sobre la base de la concepción tradicional de la familia (padre proveedor y madre ama de casa) y del trabajador ideal (masculino sin responsabilidades familiares), y no persiguen el objetivo de conciliación. Tal es el caso de la política de educación para la primera infancia, y los programas sociales de transferencias condicionadas de ingresos, por ejemplo. Sin embargo, la implementación de tales acciones acarrea externalidades negativas sobre la interrelación entre trabajo y familia, al afianzar el rol de las mujeres como únicas responsables de las tareas del hogar y de cuidado.

Por otra parte, la incorporación de estos temas en las agendas del Poder Ejecutivo y Legislativo de la Nación, como de las unidades productivas, organizaciones sindicales y de la sociedad civil, es aún incipiente. Y son las “áreas, unidades o comisiones de la mujer” desde donde se asumen estas problemáticas. Es decir, la conciliación no ha logrado incorporarse como un objetivo estratégico dentro de las agendas de los principales actores públicos y sociales, y, más allá de los discursos en boga, continúa siendo concebido como “un tema de mujeres”.

Pese a ello, se deben destacar algunos avances auspiciosos en la creación, desarrollo y continuidad de ámbitos institucionales tales como el Consejo Nacional de la Mujer (creado en 1992 y hoy bajo la órbita del Consejo Coordinador de Políticas Sociales, Presidencia de la Nación) y la Comisión Tripartita de



Igualdad de Oportunidades y Trato (CTIO), en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (1998). También han proliferado en los últimos años iniciativas legislativas que favorecen la conciliación, tales como aquellas que persiguen el objetivo de extender las garantías laborales a mujeres que no son asalariadas registradas, de equiparar los derechos laborales de progenitores biológicos o por adopción, de ampliar las licencias de maternidad y paternidad, en especial en caso de constituir familias numerosas, y de implementar licencias parentales o por cuidado, entre otras. Por último, es destacable la incorporación de algunas cláusulas de corresponsabilidad social en los convenios colectivos de trabajo, entre las buenas prácticas de las empresas familiarmente responsables, y entre los objetivos prioritarios de las secretarías de igualdad de oportunidad y género de las dos principales centrales de trabajadores: la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) y la Confederación General del Trabajo (CGT).

La conclusión del análisis realizado en esta investigación es que aún no se han producido rupturas significativas en las concepciones culturales predominantes que consideran que la reproducción social es una responsabilidad de las mujeres y no de las sociedades. En consecuencia, existe un espacio importante para el desarrollo de variadas políticas, acciones, y herramientas a fin de hacer más fluida la interacción entre el ámbito laboral y familiar de las personas. En este sentido, el Estado tiene un rol indiscutible en la generación de políticas de conciliación, el fomento y la articulación de la participación de los demás actores involucrados (empresas, organizaciones sindicales y de la sociedad civil, familias), como en la provisión de servicios públicos de cuidado y la regulación de los ofrecidos en el mercado.

Lo que aquí se propone, en concordancia con las recomendaciones de la OIT y el PNUD, es que la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad social en las tareas de cuidado –entre hombres y mujeres, así como también entre Estado, mercado y sociedad– formen parte de la “corriente principal” de políticas y programas sociales de los gobiernos. En definitiva, se trata de dejar atrás la noción de cuidado entendida como una responsabilidad privada de las familias, y en su interior, de las mujeres, y avanzar hacia la conformación de una sociedad en la cual la responsabilidad se comparta entre las familias, el mercado y el Estado. De modo similar, es necesaria la reasignación de las labores domésticas entre los hombres y las mujeres.

De esta manera, este informe se estructura en cuatro secciones, ocho capítulos y un anexo. En la primera sección, “Interrelación entre vida familiar y ámbito laboral” (capítulo 1), se hace referencia a los grandes cambios demográficos, culturales y en la dinámica del mercado laboral, que afectan la estructura y

dinámica familiar y, por ende, la conciliación entre trabajo y familia. En la segunda, “El marco institucional que arbitra la relación trabajo y familia” (capítulos 2, 3 y 4), se desarrolla el marco institucional (legislación y políticas públicas) que arbitran la relación entre vida familiar y actividad laboral remunerada. En la tercera sección, “Conciliación y corresponsabilidad en las agendas de los actores” (capítulos 5, 6 y 7), se indaga sobre el grado de inserción y desarrollo de la temática en las agendas de tres de los principales actores involucrados: el Estado (Poder Ejecutivo y Legislativo de la Nación), las empresas y las organizaciones sindicales. Por último, en la cuarta parte, “Consideraciones para una agenda de propuestas” (capítulo 8), se sintetizan las conclusiones y se enumeran algunas consideraciones para la elaboración de políticas y acciones de conciliación.

Con el desarrollo de la presente investigación se pretende profundizar el conocimiento del estado de situación de la conciliación en la Argentina, y colaborar con la detección de vacíos, necesidades y oportunidades para la elaboración o rediseño de políticas públicas y privadas a favor de la creación de mayores grados de libertad para que hombres y mujeres puedan optar por diversos mecanismos, a fin de integrar los distintos ámbitos que conforman sus vidas.

# 1

---

Interrelación entre la vida  
familiar y el ámbito laboral



## **Tensión entre trabajo y familia: factores de incidencia**

Durante la mayor parte del siglo xx el trabajo productivo y reproductivo se organizó sobre la base del modelo tradicional de familia, en el cual el hombre es el jefe de hogar y el encargado de trabajar de manera remunerada y percibir un salario con el cual se asegura la manutención de todos los miembros del grupo familiar. Por su parte, en dicha configuración la mujer desempeña el rol de dueña o ama de casa, y tiene a su cargo las tareas del hogar y el cuidado de los niños/as, a cambio de lo cual no recibe remuneración alguna.

En paralelo, el tipo de hogar a partir del cual se construyó esta dinámica familiar también posee características particulares: se trata de familias biparentales, con matrimonios estables, en las cuales la mujer no tiene el objetivo o la necesidad de asegurar su existencia mediante su independencia económica. Así, su subsistencia y protección social está garantizada, en buena medida, a partir de los derechos adquiridos por su cónyuge.

Esta estructura y dinámica familiar fue funcional a la organización arraigada del trabajo de mercado, el cual se sustenta sobre la base del modelo del trabajador ideal. Es decir, el ámbito productivo está pensado para un trabajador masculino, que asume horas de trabajo en exceso y destina un tiempo muy limitado a las responsabilidades familiares o a su vida personal. Así, estos trabajadores deben contar con un flujo disponible de trabajo doméstico que les permita atender sus propias necesidades y estar exentos de las responsabilidades del hogar y de cuidado de otras personas. En este contexto, la moneda corriente con la cual se cubren las demandas de trabajo reproductivo es el tiempo no remunerado de las mujeres.

Ahora bien, este modelo hoy necesita ser reestructurado sobre la base de las

nuevas realidades y necesidades de las personas y las familias. En la Argentina, la composición y la dinámica familiar se han diversificado, y la inseguridad e informalidad son las características primordiales del mercado laboral. También se han producido cambios culturales importantes: las mujeres tienen más años de educación formal, valoran la autonomía y participan masivamente del mercado productivo, y los/las jóvenes tienen expectativas diferentes de las de sus antepasados respecto al papel que quieren cumplir al interior de sus familias.

El resultado es que la interacción entre el ámbito laboral y familiar –parte central en la vida de las personas– ha cambiado de manera decisiva, y se han agudizado las tensiones sobre los trabajadores/as con responsabilidades familiares. En particular, esta realidad afecta más a las mujeres, quienes, pese a su inserción laboral, continúan siendo las principales responsables de las tareas reproductivas. Así, la multiplicidad de roles asumidos por ellas no ha sido acompañada por una participación equivalente de los hombres al interior de sus hogares, o por una reorganización social para atender las necesidades domésticas. En consecuencia, las mujeres han limitado su tiempo de descanso y ocio personal y, por lo tanto, su calidad de vida se ha deteriorado.

Pero estos altos costos no son los únicos. Estas tensiones también afectan a los varones que desean participar de manera activa en las tareas reproductivas y del hogar; la calidad de los cuidados que reciben los niños y niñas, los adultos mayores y las personas con discapacidad; el crecimiento económico y el buen funcionamiento del mercado de trabajo y la productividad de las empresas. Asimismo, las desigualdades socioeconómicas y de género se refuerzan, ya que a mayores recursos, más probabilidades existen de acceder a servicios de apoyo y cuidados de calidad y, por ende, a mejores oportunidades de desarrollo.

Por todo ello, el objetivo del presente capítulo es identificar los principales factores que tensionan o facilitan la interacción entre el ámbito familiar y laboral de los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares. En especial, se observará la realidad de las mujeres por ser quienes tienen mayores dificultades para armonizar la vida familiar y el desarrollo laboral.

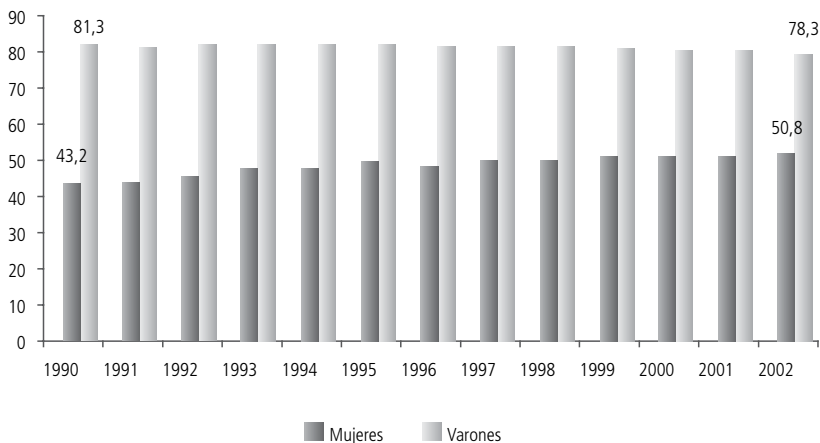
## **1.1. Inserción laboral y características del empleo femenino**

Uno de los cambios más significativos en el mercado laboral argentino durante las últimas décadas fue la feminización de la mano de obra. Específicamente, durante la década de 1990 y principios de 2000 la tasa de participación femenina se incrementó en casi ocho puntos porcentuales: pasó del 43,2% en

1990 al 50,8% en 2002. Mientras, la tasa de actividad masculina se redujo en tres: pasó de 81,3% en 1990 al 78,3% en 2002.

Como resultado de ello, la brecha de participación entre hombres y mujeres ha disminuido: pasó de 38,1 puntos porcentuales en 1990 a 27,5 en 2002. Sin embargo, y a pesar de que ellas tienen en la actualidad más años de educación que ellos,<sup>1</sup> las mujeres presentan una inserción laboral menor que los hombres.

**Gráfico 1:** Tasas específicas de actividad (de 15 a 65 años), según sexo. Promedios anuales (1990-2002). Total aglomerados urbanos relevados por la EPH.



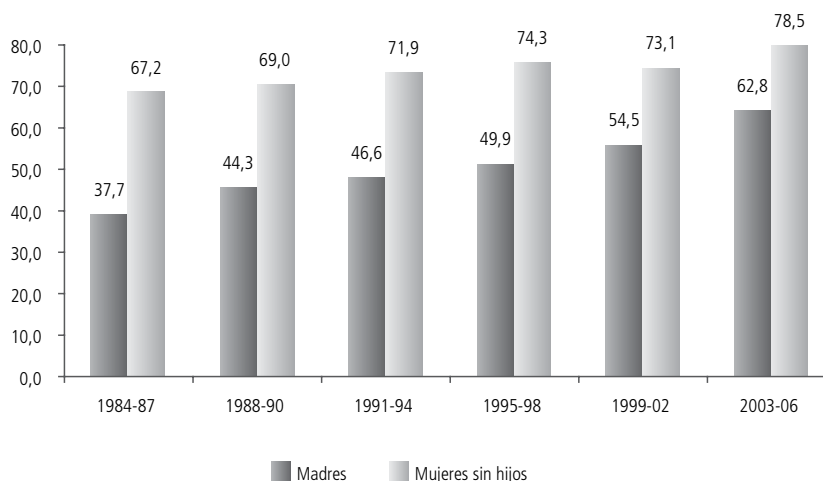
Fuente: elaboración propia sobre la base de Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo semestre de 2005. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. EPH (INDEC).

Asimismo, el mayor incremento en la participación laboral femenina se produjo entre las mujeres con responsabilidades familiares. Tal como se puede ob-

<sup>1</sup> La matrícula universitaria femenina es superior a la de los varones y crece en el tiempo, mientras que la de los varones disminuye lentamente: entre los estudiantes de carreras de pregrado y grado en instituciones universitarias de gestión estatal, las mujeres representaban el 52,3% en 1994, 56,2% en 2003 y 56,3% en 2007, mientras que los varones lo hacían con el 47,7%, 43,8% y 43,7%, respectivamente. Fuente: Censo Nacional de Estudiantes Universitarios Nacionales 1994, y Anuarios de Estadísticas Universitarias 2003 y 2007. Secretaría de Políticas Universitarias, Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación.

servar en el gráfico n.º 2, en los últimos veinte años la participación laboral de las madres aumentó en 25,1 puntos porcentuales contra 11,3 entre las mujeres que no tienen hijos (no madres).<sup>2</sup>

**Gráfico 2:** Evolución de la participación laboral de las madres comparada con las mujeres que no tienen hijos, por períodos de tiempo (1984-2006). Total aglomerados urbanos.



Fuente: LUPICA, C. y G. COGLIANDRO, 2009: 59. EPH (INDEC).

Notas: \* Para el período 1984-2002 corresponde la EPH puntual onda octubre, y para el período 2003-2006 corresponde la EPH continua 2.º semestre. INDEC. \*\* El total de aglomerados urbanos varía en los diferentes años (ver Anexo metodológico sobre bases disponibles). \*\*\* Madres y no madres beneficiarias del Programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados se las considera como ocupadas.

El resultado de este significativo incremento es que hoy la mayoría de las madres (el 61,2%) participa del mercado de trabajo, ya sea porque trabajan (55,7%) o porque están desocupadas (5,5%). Además, gracias a su trabajo extradoméstico remunerado, ellas aportan en promedio prácticamente la mitad del ingreso total del hogar (47,6%). Esta alta contribución monetaria supone una

<sup>2</sup> Se considera madres a aquellas mujeres en edad fértil –14 a 49 años de edad–, jefas de hogar o cónyuges, que habitan en hogares en los cuales hay presencia de hijos/as. Mientras que las no madres tienen las mismas características que las primeras, pero habitan en hogares en los que no hay hijos/as. Para más información, ver: LUPICA, C. *et al*, 2009.



obligación compartida con el hombre en el sostén económico de la familia (LUPICA, C. *et al*, 2009).

Por otra parte, esta responsabilidad es aún mayor entre las madres más pobres, es decir, las indigentes. En promedio, ellas aportan hasta el 72,5% del ingreso total del hogar, lo que implica que son las principales responsables del mantenimiento de sus familias. Pero, pese a esta importancia, la proporción del ingreso de las madres indigentes representa apenas una quinta parte del que generan las madres no pobres (\$218 *versus* \$1.112). Esto, porque las primeras se incorporan a trabajos más precarios que requieren menor calificación que las segundas, logrando por tanto menores ingresos por sus trabajos. A modo de ejemplo, como puede apreciarse en la tabla n.º 1, las madres que se insertan en trabajos informales o en el servicio doméstico tienen en promedio un ingreso de \$731 y \$339, respectivamente, mientras que entre las madres con un empleo formal el promedio de aportes asciende a \$1.435 (LUPICA, C. *et al*, 2009).<sup>3</sup>

**Tabla 1:** Proporción del ingreso de las madres en el ingreso total del hogar (ITH) y promedio de aportes (2006). Total aglomerados urbanos.

Indicador	% del ingreso de las madres en el ith	Promedio del aporte (\$)
Indigente	72,5	218,9
Pobre	54,4	297,7
No pobre	45,8	1.112,3
Madres - Promedio	47,6	944,7
Con empleo formal	54,3	1.435,4
Con empleo informal	41,7	731,6
Con empleo doméstico	46,1	399,1

Fuente: LUPICA, C. y G. COGLIANDRO, 2008: 46. EPH (INDEC).

<sup>3</sup> El análisis se realiza sobre la base de la EPH segundo semestre de 2006, motivo por el cual los montos correspondientes a los aportes monetarios de las mujeres al hogar han quedado desactualizados. De todas maneras, los valores absolutos se especifican solo como referencia para el análisis de las desigualdades o brechas entre los ingresos de ellas, según nivel socioeconómico y características de sus empleos.

Esos datos ayudan a explicar por qué para las familias en situación de vulnerabilidad social el trabajo remunerado de las mujeres es tan importante, a la vez que dan cuenta de la necesidad que ellas tienen de ser apoyadas para lograr su inserción en puestos de mejor calidad y mayor retribución económica.

### Las responsabilidades familiares como condicionante para el desarrollo laboral

Ahora bien, pese al crecimiento sostenido de la participación de las mujeres en el ámbito productivo, en especial de aquellas con responsabilidades familiares, en la actualidad ellas continúan participando laboralmente menos que los hombres, e incluso que las mujeres sin hijos. Es decir, a la tradicional discriminación genérica se suman las “desventajas por la maternidad” en el ámbito laboral en la Argentina.

Esta última expresión sugiere que la interacción entre trabajo y familia para las madres genera una tensión que no se presenta en igual medida para los varones y para las mujeres sin hijos (AVELLAR & SMOCK, 2003).

Tal como se puede apreciar en el gráfico n.º 1, el 50,8% de las mujeres participa del mercado laboral contra el 78,3% de los hombres. Al mismo tiempo, como se muestra en la tabla n.º 2, mientras el 61,2% de las madres de los principales aglomerados urbanos participa (ocupadas y desocupadas) del mercado laboral, lo hace el 79,2% de las mujeres sin hijos.

**Tabla 2:** Condición de actividad según condición de maternidad (2006). Total de aglomerados urbanos.

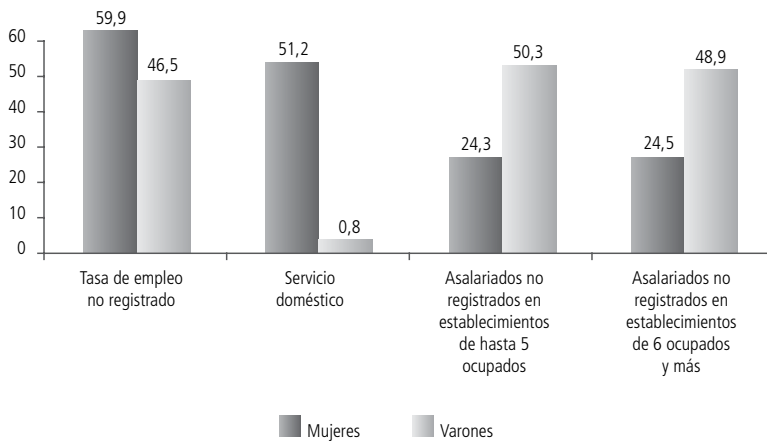
Condición de actividad	Jefas de hogar o cónyuges con hijos “Madres”	Jefas de hogar o cónyuges sin hijos “No madres”	“Restantes mujeres”	Total mujeres en edad fértil
Ocupado	55,7%	72,1%	37,7%	49,2%
Desocupado	5,5%	7,1%	9,5%	7,5%
Inactivo	38,8%	20,8%	52,8%	43,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Lupica, C. et al, 2009: 49. EPH (INDEC).

Las desventajas de las mujeres respecto a los hombres y de las madres en relación a las mujeres que no tienen hijos se producen, entre otros motivos, por la distribución tradicional y desigual de las responsabilidades del trabajo productivo y reproductivo. En consecuencia, las tareas del hogar y de cuidado que aún asumen principalmente ellas se constituyen en un condicionante clave para su inserción entre la fuerza de trabajo.

Pero estas desventajas en la participación laboral se traducen también en una calidad inferior del empleo y, en consecuencia, en menores ingresos percibidos por las mujeres con responsabilidades familiares. Basta mencionar que en el sector privado la tasa de empleo no registrado de las mujeres es superior a la de los varones (59,9% y 46,5%, respectivamente), constituyéndose el servicio doméstico en su principal componente: el 51,2% de las ocupadas no registradas se desempeñan en él.

**Gráfico 3:** Distribución de los asalariados no registrados del sector privado, por sexo. Segundo semestre 2005. Sin beneficiarios PJYJHD.



Fuente: Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo semestre de 2005. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. EPH (INDEC).

Por otra parte, las mediciones del año 2007 ratifican la existencia de una brecha salarial entre los trabajadores y las trabajadoras: las mujeres perciben salarios un 20% menor al de los varones ocupados.

**Tabla 3:** Brechas salariales de varones y mujeres en pesos corrientes. Total de aglomerados.

	Trimestre 04	Trimestre 95	Trimestre 06	Trimestre 07
Total (\$)	776	827	1.072	1.281
Varones (\$)	836	890	1.133	1.362
Mujeres (\$)	636	676	928	1.089
Brecha salarial	24%	24%	18%	20%

Fuente: MTEYSS - SSPTYEL. DGEYEL sobre la base de EPH (INDEC), citado en CITIO (2009: 35).

Asimismo, estas diferencias se profundizan aún más si se consideran sólo los salarios de los trabajadores y las trabajadoras del sector privado. Según datos de mayo de 2008, la brecha salarial entre varones y mujeres asalariados registrados privados es del 25%, ya que ellas perciben en promedio remuneraciones por un valor de \$2.042 y ellos de \$2.735.<sup>4</sup>

De esta manera, la disyuntiva de la conciliación entre el ámbito doméstico y productivo explica, en parte importante, la sobrerrepresentación de las mujeres en empleos precarios, vulnerables y con bajas remuneraciones. Es decir, la precariedad e informalidad se convierten en mecanismos de conciliación para muchas mujeres que desean trabajar pero no pueden dejar de realizar las tareas del hogar y de cuidado.

Así, la ausencia de horarios y lugares de trabajo fijos posibilita a las mujeres asumir, en paralelo a un trabajo remunerado, las responsabilidades familiares y las tareas domésticas. Pero el resultado no es para nada óptimo. Las responsabilidades que las empujan a insertarse en la economía informal, las llevan también a un callejón sin salida de empleos de mala calidad carentes de protección social (ORT, 2009: 56).

### **Las más perjudicadas: las madres más prolíficas, en situación de pobreza, y con menos años de educación formal**

Como se dijo precedentemente, son las mujeres con hijos quienes padecen las mayores desventajas laborales, en especial las más prolíficas, las que se encuentran en peor situación socioeconómica, las que tienen menos años de edu-

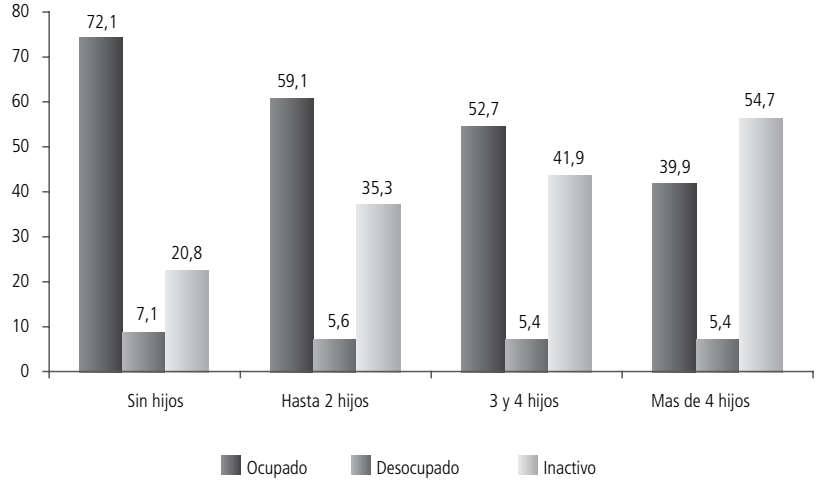
4 Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTYEL). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en base a SIJP.

cación formal, y aquellas que afrontan su maternidad solas o en vínculos conyugales informales. (LUPICA, C. *et al*, 2008).

a. La participación laboral de las mujeres disminuye a medida que nacen los hijos/as

Prácticamente el 80% de las mujeres sin hijos participa del mercado laboral (72,1% está ocupada y 7,1% desocupada), porcentaje que disminuye al 59,1% en el caso de las madres de hasta dos hijos, al 52,7% de las que tienen tres y cuatro hijos, y al 45,3% de las madres de familias numerosas (más de 4 hijos), como se observa en el gráfico n.º 4.

**Gráfico 4:** Condición de actividad de las mujeres jefas de hogar y cónyuges, según cantidad de hijos. Población de 15 a 49 años de edad. Total aglomerados urbanos. Segundo semestre de 2006.

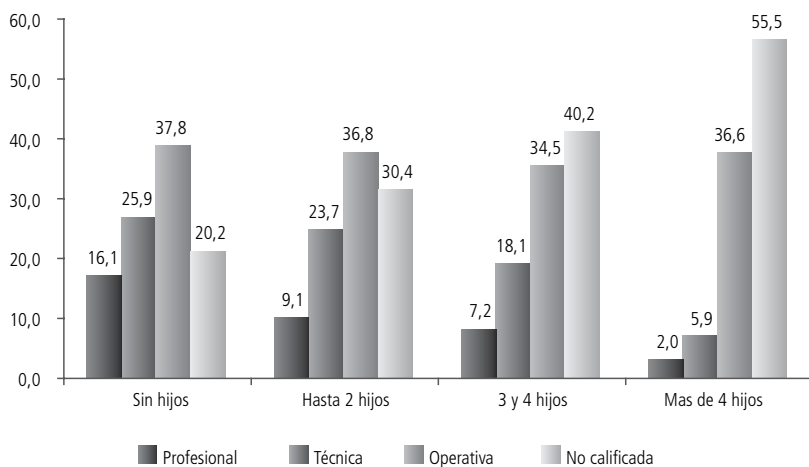


Fuente: elaboración propia sobre la base de LUPICA, C. *et al*, 2009. EPH (INDEC).

b. Las madres se insertan en trabajos que requieren menor calificación ocupacional<sup>5</sup>

Tal como se puede observar en el gráfico n.º 5, las madres con mayor cantidad de niños/as tienen más probabilidades de desempeñarse en trabajos no calificados: más de la mitad (55,5%) de ellas lo hace contra el 20,2% de las mujeres que no tienen hijos/as. Al mismo tiempo, se observa que una de cada dos mujeres que desarrollan tareas profesionales abandona su trabajo al momento de ser madre: el 16,1% de las mujeres sin hijos se desempeñan en tareas profesionales, mientras que sólo el 9,1% de las que tienen hasta dos hijos/as lo hacen, porcentaje que disminuye hasta el 2,0% entre las que tienen más de cuatro hijos/as.

**Gráfico 5:** Calificación ocupacional de las mujeres jefas de hogar y cónyuges, según cantidad de hijos. Población de 15 a 49 años de edad. Total aglomerados urbanos. Segundo semestre de 2006.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de LUPICA, C. et al, 2009. EPH (INDEC).

<sup>5</sup> La calificación ocupacional expresa el nivel de complejidad requerido por la tarea que desempeña un individuo, y se refleja en el nivel de remuneraciones. La complejidad del empleo es importante para el desarrollo integral de la persona, ya que por lo general la baja complejidad del mismo implica desgastes físicos o que desaniman el crecimiento intelectual, por ejemplo. La literatura tradicional reconoce cuatro categorías de tareas: profesional, técnica, operativa y no calificada.

Esto se puede explicar por la necesidad que tienen las madres de compatibilizar el desarrollo laboral con las tareas de cuidado, pero también porque en promedio tienen menor nivel educativo que las mujeres sin hijos. Tal como se desprende de la tabla n.º 4, entre las trabajadoras ocupadas hay una proporción mayor de mujeres sin hijos con más años de educación formal que entre las madres, diferencia que se profundiza considerablemente si se consideran las más prolíficas. Basta mencionar que el 43,7% de las mujeres sin hijos ocupadas tiene alto nivel educativo (terciario o universitario completo), porcentaje que disminuye al 31,0% entre las madres con hasta dos hijos, y al 4,1% de las con más de cuatro hijos.

Sin embargo, existe un rasgo común entre las mujeres (madres o no madres): la sobrecualificación.<sup>6</sup> El 67,2% de las mujeres sin hijos, el 66,3% de las madres de hasta dos hijos, e incluso el 30,3% de las madres con más de cuatro hijos que tienen nivel educativo alto realizan tareas técnicas. Mientras que el 30,8%, 18,9% y 3,4%, respectivamente, realizan tareas operativas.

La sobrecualificación laboral es una manifestación de la situación de discriminación que sufren las mujeres y que se explica, en buena medida, por la desigual distribución de responsabilidades domésticas al interior de los hogares, y la ausencia de políticas de conciliación que permitan compensarla.

**Tabla 4:** Calificación ocupacional de las mujeres y de las madres según cantidad de hijos y nivel educativo. Total aglomerados urbanos (2006).

Calificación ocupacional	Nivel educativo			Total
	Bajo	Medio	Alto	
<b>Mujeres sin hijos</b>				
Profesional	s/d	15,8	84,2	100
Técnica	0,3	32,6	67,2	100
Operativa	6,0	63,1	30,8	100
No calificada	28,5	65,7	5,8	100
<b>Total</b>	<b>8,1</b>	<b>48,1</b>	<b>43,7</b>	<b>100</b>
<b>Madres hasta 2 hijos</b>				

<sup>6</sup> Existe sobrecualificación cuando las personas tienen un nivel de educación mayor que el requerido por las características de las tareas que realizan.

Calificación ocupacional	Nivel educativo			Total
	Bajo	Medio	Alto	
<b>Mujeres sin hijos</b>				
<b>Profesional</b>	0,9	12,4	86,8	100
<b>Técnica</b>	2,4	31,3	66,3	100
<b>Operativa</b>	14,7	66,4	18,9	100
<b>No calificada</b>	42,6	56,0	1,4	100
<b>Total</b>	19,0	50,0	31,0	100
<b>Madres más de 4 hijos</b>				
<b>Profesional</b>	s/d	53,8	46,2	100
<b>Técnica</b>	36,4	33,3	30,3	100
<b>Operativa</b>	51,1	45,4	3,4	100
<b>No calificada</b>	65,6	34,1	0,3	100
<b>Total</b>	57,3	38,6	4,1	100

Fuente: elaboración propia sobre la base de LUPICA, C. *et al*, 2009. EPH (INDEC).

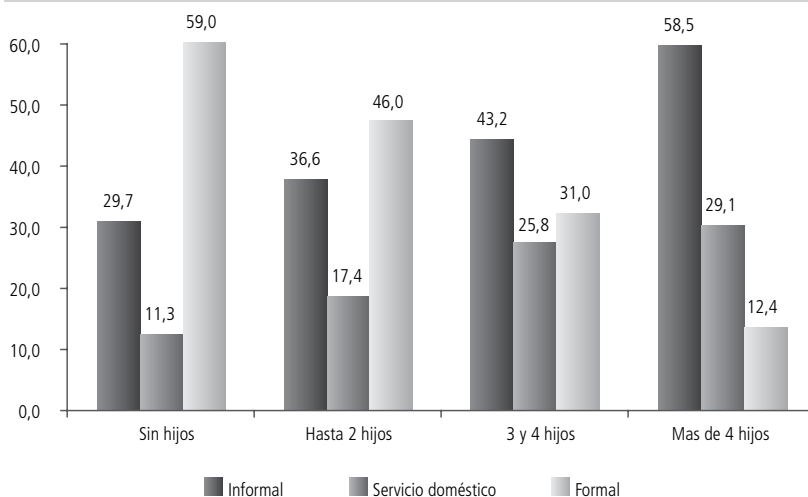
Notas: nivel educativo bajo: primario incompleto, primario completo y secundario incompleto. Medio: secundario completo y terciario/universitario incompleto. Alto: terciario/universitario completo.

c. Las mujeres con hijos tienen mayor probabilidad de tener una situación ocupacional vulnerable

Mientras que cuatro de cada diez mujeres sin hijos (41%) se encuentra en una situación ocupacional vulnerable –porque se desempeña en el sector informal de la economía o en el servicio doméstico–, casi 9 de cada diez madres de más de cuatro hijos lo hace (87,6%). Además, las mujeres con mayor cantidad de hijos triplican las posibilidades de estar ocupadas en el servicio doméstico: el 11,3% de las mujeres sin hijos se desempeñan en él, contra el 29,1% de las madres de más de cuatro hijos.



**Gráfico 6:** Situación ocupacional de las mujeres jefas de hogar y cónyuges, según cantidad de hijos. Población de 15 a 49 años de edad. Total aglomerados urbanos. Segundo semestre de 2006.



Fuente: elaboración propia sobre la base de LUPICA, C. *et al*, 2009. EPH (INDEC).

Esto sucede, en buena medida, porque en la Argentina gran parte de las madres de familias numerosas se encuentran en situación de pobreza o tienen pocos años de educación formal, características que les dificulta aún más encontrar trabajo en el sector formal de la economía o de mayor calificación. Basta mencionar que el 28,6% de las madres de los principales aglomerados urbanos de la Argentina son pobres –incluso el 9,1% es indigente–, y que el 48,7% tiene bajo nivel educativo (6,5% tiene hasta primario incompleto y el 42,4% completó el primario pero no el secundario). A su vez, existe mayor probabilidad de que estas madres procreen más hijos y a edades más tempranas que aquellas que se encuentran en una situación socioeconómica más favorable. (LUPICA, C. y G. COGLIANDRO, 2007).

Así, estos indicadores contribuyen a hacer visible la situación de precariedad laboral y desprotección legal al momento en que deciden ser madres las mujeres en la Argentina, en especial aquellas que tienen mayor cantidad de hijos/as.

- d. Las mujeres con hijos/as tienen menores ingresos que las que no tienen descendencia

Las diferencias en la participación económica de varones, mujeres y madres se expresa necesariamente en los ingresos del trabajo que perciben. Así, los datos corroboran que las mujeres sin hijos obtienen en promedio un 30% más de ingresos que las que son madres (\$1.333,5 *versus* \$944,7 mensuales, respectivamente), cualquiera sea el sector en el que se desempeñen, y sus ingresos representan en el ITH un 24% más (62,6% y 47,6%, respectivamente).

**Tabla 5:** Proporción del ingreso de las mujeres en edad fértil, jefas o cónyuges, con y sin hijos, en el ingreso total del hogar (ITH), y promedio de los aportes según situación ocupacional. Total aglomerados urbanos.

Aportes de las mujeres al ith	Sin hijos		Con hijos	
	% del ith	\$	% del ith	\$
Informal	58,1	1.086,2	41,7	731,0
Servicio doméstico	65,3	451,8	46,1	399,1
Formal	64,3	1.626,4	54,3	1.435,4
<b>Total</b>	<b>62,6</b>	<b>1.333,5</b>	<b>47,6</b>	<b>944,7</b>

Fuente: elaboración propia sobre la base de LUPICA, C. *et al*, 2009. EPH (INDEC).

## 1.2. Las nuevas familias: cambios en la estructura demográfica y de los hogares

En las últimas décadas se produjeron cambios demográficos importantes; entre ellos se pueden mencionar los siguientes: la expectativa de vida es mayor; disminuyó la tasa de mortalidad; la edad media de entrada al matrimonio se retrasó; las uniones por consenso se incrementaron; la natalidad mermó; y hoy se producen más nacimientos de niños/as fuera del matrimonio.

Ahora bien, esto incide en el tamaño, la composición y la dinámica familiar. En nuestro tiempo, se presencia un aumento de los hogares unipersonales –en especial, aquellos formados por jóvenes con posibilidades de autosostenimiento, adultos masculinos que se han separado o divorciado, y mujeres de edad avanzada entre quienes la esperanza de vida es mayor–. Asimismo, se observa

un incremento de las familias consensuales y las monoparentales –sobre todo, encabezadas por mujeres jefas de hogar con hijos/as a cargo–, y la emergencia de familias ensambladas. Todas ellas, con la característica común de la disminución en la cantidad de sus miembros.

Sin duda, estas modificaciones han incidido en la creación de un nuevo balance de demanda y oferta de cuidados al interior de los hogares, tal como se profundiza a continuación.

### **Una población que envejece y demanda mayores cuidados**

En la Argentina, la transición demográfica se caracteriza principalmente por la disminución del ritmo de crecimiento poblacional y el acelerado proceso de envejecimiento. Esto, como resultado de la combinación de dos factores principales: el descenso sostenido de las tasas de natalidad y fecundidad, y la disminución de la mortalidad asociada con un rápido aumento de la esperanza de vida.

En efecto, en este país la tasa de natalidad disminuyó de 25,4‰ en el quinquenio 1950-1955 a 17,5‰ en el quinquenio 2000-2005. La tasa de fecundidad pasó de 3,2 a 2,3 hijos por mujer y la tasa de mortalidad descendió de 9,2‰ a 7,9‰, a la vez que la esperanza de vida al nacer pasó de 63,7 años a 74,3 años, en el mismo período de tiempo.<sup>7</sup> En consecuencia, se produjeron cambios en la distribución de edades de la población, incrementándose el porcentaje de los mayores de 65 años en relación a los otros grupos de edad.

Según cifras de los censos nacionales de población, en 1869 las personas de 65 años y más representaban el 2,2% de la población total y la esperanza de vida al nacer era de 32,9 años. Casi 100 años después, en 1960, esas cifras treparon al 5,6% y 66,4 años, respectivamente. En 2001, el porcentaje de los mayores alcanzó el 9,9%, y el promedio de años que se puede esperar vivir es de 73,8.

En este proceso, hay que resaltar que la proporción de mayores de 80 años –el grupo de personas adultas cuyo cuidado requiere de mayores cantidades de tiempo y recursos– se incrementó dentro del total de la población adulta mayor: entre 1950 y 2005 subió de 0,5% a 2,1%.

<sup>7</sup> Estimaciones y proyecciones nacionales, INDEC.

**Tabla 6:** Proporción de población infantil y adulta mayor sobre el total de la población, 1950-2015.

Años	Tasa de mortalidad (%)	Esperanza de vida al nacer (años)	Tasa de natalidad (‰)	Tasa global de fecundidad (hijos)	Edad				
					0 a 4 años (en %) (1)	0 a 14 años (en %) (2)	65 y más (en %) (3)	80 y más (en %) (4)	Total personas que requieren de cuidados (2 + 3)
1950-1955	9,2	62,7	25,4	3,2	11,4	30,5	4,2	0,5	34,7
1955-1960	8,7	64,7	24,3	3,1	11,4	30,8	4,8	0,5	35,6
1960-1965	8,8	65,4	23,2	3,1	11,0	30,8	5,5	0,6	36,3
1965-1970	9,1	65,9	22,6	3,0	10,5	30,2	6,2	0,7	36,4
1970-1975	9,0	67,3	23,4	3,1	10,3	29,4	7,0	0,8	36,3
1975-1980	8,9	68,7	25,7	3,4	10,8	29,2	7,6	0,9	36,8
1980-1985	8,5	70,2	23,1	3,2	11,9	30,5	8,1	1,1	38,6
1985-1990	8,5	71,0	22,2	3,1	10,8	31,0	8,5	1,2	39,5
1990-1995	8,2	72,1	21,3	2,9	10,4	30,7	8,9	1,4	39,7
1995-2000	7,9	73,2	19,7	2,6	10,0	29,2	9,4	1,6	38,6
2000-2005	7,9	74,2	18,0	2,4	9,4	28,0	9,8	1,8	37,8
2005-2010	7,8	75,2	17,5	2,3	8,6	26,4	10,1	2,1	36,5
2010-2015	7,7	76,1	16,8	2,2	8,4	25,1	10,4	2,3	35,4

Fuente: elaboración propia sobre la base de "Estimaciones y proyecciones de población. Total país 1950-2015", INDEC.

En el futuro, el peso relativo de la población de adultos mayores se acentuará aún más. Según estimaciones del Centro Latinoamericano de Desarrollo

(CELADE), la población de 65 años y más representará en 2030 el 13,5% de la población total, porcentaje que subirá a 15,6% en 2040 y 19,0% en 2050.<sup>8</sup>

Así, la expectativa de una mayor longevidad presenta nuevos desafíos a las sociedades contemporáneas. Entre ellos, la probabilidad de una mayor presencia de personas en situación de dependencia o necesitadas de cuidado y apoyo social. En un contexto en el cual el sistema de protección social es insuficiente o no provee los recursos necesarios para lograr la autonomía o ser atendido por los servicios públicos de cuidado, muchas personas de edad avanzada deben recurrir a sus familias o a otras redes sociales.

Según los datos del Censo 2001, en la Argentina el 97,2% de la población de 65 años y más vive en hogares particulares, y sólo el 2,8% reside en instituciones colectivas (hogares de ancianos, hospitales u otras). Entre los que habitan en hogares particulares, el 44,5% lo hace en un hogar nuclear, el 19,6% en un hogar unipersonal y el 34,8% en un hogar extendido o compuesto (PASSANANTE, 2007: 35). Estos datos revelan que la atención y el cuidado de los adultos mayores en esta sociedad constituyen principalmente una responsabilidad de su grupo familiar.

De esta manera, y como el cuidado de las personas mayores es realizado en los hogares por las mujeres en forma predominante, es claro que esta tendencia incide en el aumento de la carga reproductiva y, por lo tanto, en una mayor tensión para la conciliación de las mujeres.

Adicionalmente, la segunda gran transformación demográfica es la tendencia decreciente de la tasa global de fecundidad, es decir, del número promedio de hijos que tiene una mujer al término de la vida fértil. Este descenso provoca una merma en la proporción de la población infantil (menores de 15 años) y, por lo tanto, se podría concluir que la demanda de cuidados respecto de los menores de edad se reducirá.

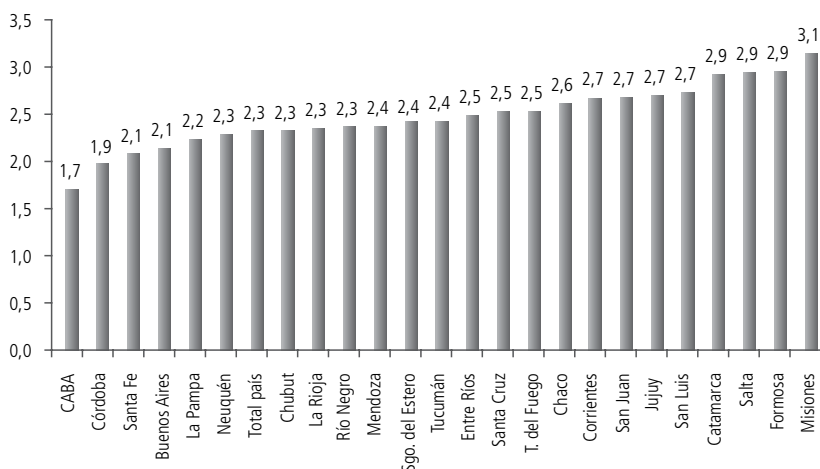
Los datos corroboran que este grupo poblacional, que en 1950 representaba el 30,5% de la población total, en 2005 lo hace en un 26,4%. De igual forma, descendió la proporción de la población de menores de 5 años –quienes necesitan mayores cuidados y aún no se encuentran escolarizados en su totalidad– pasando de un 11,4% en 1950 a un 8,6% en 2005.

Sin embargo, se debe destacar que estos promedios nacionales esconden situaciones muy dispares al interior de la Argentina o entre familias en diferente situación socioeconómica. Por ejemplo, mientras la proporción de menores de

<sup>8</sup> Estimaciones y proyecciones de la población total según sexo y grupos de edad, CELADE, 2009.

15 años en la Ciudad de Buenos Aires en 2005 era de 18,1%, en Misiones era de 35,1%; en Formosa, de 34,5%; en Salta, de 33,8%; y en Chaco, de 33,3%. Esto se vincula con las brechas provinciales respecto a la tasa global de fecundidad, la cual para el quinquenio 2000-2005 en la Ciudad de Buenos Aires era de 1,7 hijos por mujer; en Córdoba, de 1,9 hijos por mujer; en Misiones, de 3,1; y en Formosa, Salta y Catamarca, de 2,9.

**Gráfico 7:** Tasa global de fecundidad (TGF), total país y por jurisdicciones, 2005

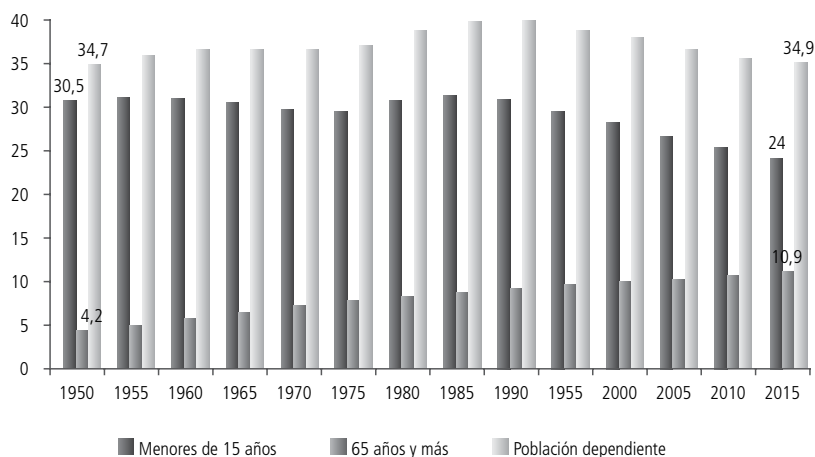


Fuente: INDEC.

También se puede arribar a una conclusión similar si se analiza la disparidad que existe en la cantidad promedio de hijos/as que tienen las mujeres de los diferentes niveles educativos y socioeconómicos. En los últimos veinte años, las madres en situación de indigencia incrementaron casi en uno el número promedio de hijos que tienen (de 3 hijos en 1988 a 3,7 en 2006), mientras que las madres no pobres lo redujeron en un hijo: pasaron de tener 2,9 a 2 hijos. Adicionalmente, las diferencias se reproducen entre las mujeres con distintos niveles educativos. En el período 2003-2006 las madres con bajo nivel educativo (hasta secundario incompleto) tenían en promedio 2,9 hijos, las madres con nivel educativo medio (secundario completo) 2,2 hijos, y las madres con nivel educativo alto (terciario o universitario incompleto o completo) 2 hijos (LUPICA, C. y G. COGLIANDRO, 2009: 52).

Lo que se pretende señalar aquí es que si bien en el ámbito nacional el efecto combinado de las tendencias descritas –aumento de la población adulta mayor y disminución de la infantil– se compensan y la cantidad de personas que requieren de cuidados no varía en el tiempo, la situación es diferente del interior del país y de los diferentes grupos socioeconómicos que existen en la sociedad. Así, en las jurisdicciones más urbanizadas y desarrolladas el envejecimiento de la población es más acelerado, lo cual redundará en un incremento importante en la demanda de cuidados especializados en adultos mayores. Por su parte, las provincias que se encuentran en etapas más rezagadas de la transición demográfica y las familias en situación de desventaja social, deberán atender las demandas de atención de un número mayor de niños y niñas.

**Gráfico 8:** Proporción de población infantil y adulta mayor sobre el total de población, 1950-2015.



Fuente: elaboración propia sobre la base de "Estimaciones y proyecciones nacionales de población por sexo y edad 1950-2015", INDEC.

Con todo ello, se concluye que la zona geográfica, el sector socioeconómico y el nivel educativo son factores que condicionan de manera importante el tamaño y la composición de las familias, y en consecuencia, las posibilidades de conciliación entre la vida personal y laboral, en especial entre las mujeres.

## Los cambios en la estructura y dinámica familiar

Las profundas transformaciones demográficas provocaron que el modelo clásico de familia nuclear, en la cual sólo el hombre trabajaba de manera remunerada, se haya diversificado. Entre las principales modificaciones acontecidas en la morfología de los hogares de la Argentina que repercuten en el balance trabajo y familia, puede mencionarse el aumento de las familias monoparentales, de la jefatura de hogar femenina y de los hogares con dos proveedores.

Tal como se desprende de la lectura de la tabla n.º 7, en los últimos veinte años se produjo un incremento de las familias monoparentales dentro de los hogares multipersonales y conyugales. Este tipo de familia, que representaba el 14,7% en 1980 y el 17,0% en 1991, supera el 19% en 2001. Es decir que, en una de cada cinco familias, se registra la ausencia de uno de los cónyuges, lo cual desde el punto de vista de los hijos implica la ausencia de uno de los progenitores, habitualmente el padre (ARIÑO, 2007: 267).

Esta expansión, vinculada con el crecimiento de las separaciones conyugales y divorcios, se produce en especial por el incremento de las familias nucleares, que pasaron de representar el 8,0% al 12,7% de los hogares conyugales en los veintiún años que median entre 1980 y 2001.

**Tabla 7:** Distribución de los hogares conyugales por tipo de familia (1980-2001). Total país (%).

Año	Total hogares conyugales			Familia completa			Familia monoparental		
	Total	Nuclear	Extensa	Total	Nuclear	Extensa	Total	Nuclear	Extensa
1980	100,0	70,0	30,0	85,3	62,0	23,3	14,7	8,0	6,7
1991	100,0	78,5	21,5	83,0	67,7	15,3	17,0	10,9	6,1
2001	100,0	78,8	21,2	80,7	66,1	14,9	19,3	12,7	6,6

Fuente: elaboración propia sobre la base de ARIÑO, M., citada en TORRADO, S., 2008: 268. Censos de Población y Vivienda.

Nota: la categoría "Extensa" incluye las familias compuestas de escasa frecuencia empírica.

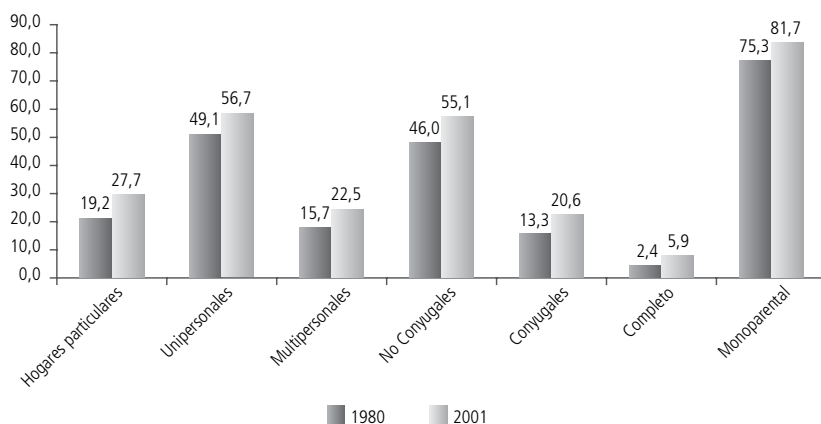
Las familias monoparentales padecen una vulnerabilidad económica que es intrínseca a su forma de organización, ya que la persona que encabeza la familia, generalmente la madre (el 80% de los hogares monoparentales tiene jefatura de hogar femenina), suele ser la única perceptora de ingresos y, al mismo tiempo, la responsable de la jornada doméstica necesaria para la reproducción cotidiana.

Otro rasgo de los hogares actuales es que quintuplicaron la jefatura femeni-



na entre 1947 y 2001. De esta forma, en 2001 más del 27% de los hogares del país estaba a cargo de mujeres (TORRADO, 2007b: 223). Incluso, si se considera como fuente de datos el Anuario Estadístico 2009 de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), estos porcentajes son aún mayores: el 32,6% de los hogares particulares y el 85,2% de los monoparentales presentaban jefatura femenina en 2006.

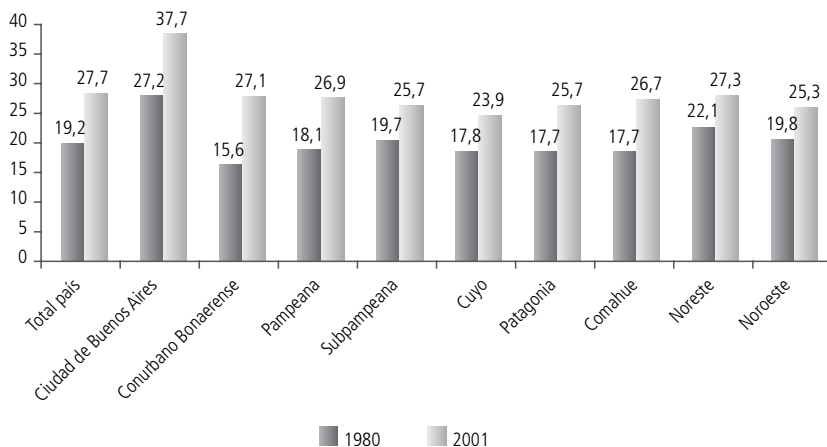
**Gráfico 9:** Hogares con jefa mujer (1980-2001). Total país.



Fuente: elaboración propia sobre la base de TORRADO, S., 2007b: 223. Censos de población, 1980 a 2001.

Importa destacar que este incremento se produjo en todas las regiones del interior del país, aunque fue más pronunciado en el conurbano bonaerense, donde los hogares a cargo de mujeres pasaron del 15,6% al 27,1% entre 1980 y 2001 (gráfico n.º 10).

**Gráfico 10:** Porcentaje de hogares con jefa mujer en el total de hogares (1980-2001). Total país y regiones.



Fuente: elaboración propia sobre la base de ARIÑO, M., 1999, citado en TORRADO, S., 2007b: 234.

Finalmente, sobresale el aumento de los hogares con dos proveedores en detrimento de los hogares de un único proveedor varón. A modo de ejemplo, en los hogares nucleares completos del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), entre 1980 y 2001 el modelo de proveedor varón único (esposo activo y esposa inactiva) decreció casi un tercio, de 74,5% a 53,7%, en tanto el de dos proveedores creció desde 25,5% hasta 46,3% (WAINERMAN, 2002).

### 1.3. Tendencias culturales y roles de género en la actualidad

El modelo tradicional de familia (de hombre proveedor y mujer ama de casa) que prevaleció a lo largo de la historia conlleva una clara división de tareas entre generaciones y entre géneros. Pese a que en la actualidad las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo remunerado, no se ha generado un proceso de cambio similar en la redistribución de las tareas domésticas. Ellas siempre son responsables de esas labores, sean amas de casa o trabajen de manera remunerada. En consecuencia, su actividad se prolonga en una doble jornada laboral que involucra una sobrecarga de trabajo y limita su acceso al ocio y a oportunidades de capacitación y participación social.

“El funcionamiento de las sociedades todavía supone que hay una persona dentro del hogar dedicada completamente al cuidado de la familia. Los horarios escolares y de los servicios públicos de hecho no son compatibles con los de una familia en que todas las personas adultas trabajan remuneradamente. Y no se ha generado un aumento suficiente en la provisión de infraestructura y servicios de apoyo para cubrir las necesidades de niños, niñas y otras personas dependientes” (OTT, 2009, 66).

Esto trae aparejado un alto nivel de tensión para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, en especial para las mujeres, quienes continúan asumiendo la doble responsabilidad de trabajar dentro y fuera del hogar en forma predominante. Así, su creciente participación en el ámbito productivo, la valoración de su autonomía por ingresos propios, y su mayor ingreso y permanencia en la educación formal obligan a repensar la rígida separación entre lo público y lo privado y, en alguna medida, la clásica división sexual del trabajo.

Por otra parte, ha disminuido la capacidad de proveer del varón y, en muchos casos, es insuficiente para mantener a su núcleo familiar al precarizarse su trabajo, tanto en los montos de remuneración como en la estabilidad de los empleos. La autoridad del hombre como jefe de hogar ha sido afectada al ser más precaria su calidad de proveedor (OLAVARIA, 2001b, 2002).

Ahora, si bien las conductas no se adaptan tan rápidamente al nuevo contexto familiar y laboral, aparecen otros discursos y tendencias en cuanto a la imagen masculina. El modelo emergente de paternidad, por ejemplo, incluye la demanda creciente sobre los varones para que asuman un mayor compromiso y responsabilidad en el ejercicio de las tareas domésticas y de crianza. Se hace latente así la transición de la valoración del varón como proveedor a la del padre comprometido con el bienestar emocional de la descendencia, con más implicancia afectiva, disponibilidad y proximidad a la familia, y mayor involucramiento en las tareas domésticas y de cuidado (OIBERMAN, 1998: 29-33).

Sin embargo, los datos ayudan a comprobar que pese a que el compromiso de los varones con la crianza de los hijos/as se ha incrementado en las últimas dos o tres décadas, poco ha variado su cooperación con las tareas domésticas. Un estudio de Wainerman (2003) de 200 hogares urbanos en la Argentina revela que tres cuartos de los hombres participan nada o muy poco en las actividades cotidianas del cuidado de la casa. Y cuando lo hacen, se trata de trabajos ocasionales, como pequeñas reparaciones domésticas o del mantenimiento del auto, pero no de las tareas que son parte de la rutina diaria o de realización muy

frecuente: cocinar, lavar los platos, limpiar la casa, lavar, planchar. En especial, con respecto a la atención de los hijos, sostiene que si bien los hombres tienen en la actualidad una mayor participación, están lejos de alcanzar los niveles de responsabilidad que tienen las madres.

### **El tiempo de trabajo no remunerado de varones y mujeres**

Al sumar el tiempo del trabajo que las mujeres realizan para el mercado con el que dedican al cuidado de la familia, se constata que ellas trabajan una cantidad mayor de horas diarias que los hombres. De acuerdo con la Encuesta Anual de Hogares 2005 - Uso del Tiempo, se observa que las personas de 15 a 74 años residentes en la Ciudad de Buenos Aires dedican en promedio casi siete horas (6 hs. y 57 min.) diarias al trabajo productivo, que incluye trabajo para el mercado, trabajo doméstico y trabajo de cuidado de personas dependientes (DGEC, 2007a y 2007b).

Sin embargo, las mujeres trabajan en promedio un cuarto de hora más que los varones, y la diferencia sustantiva aparece cuando se observa la composición de este tiempo de trabajo. Mientras ellas dedican tres horas al trabajo doméstico para el propio hogar, una hora al cuidado de niños y adultos del hogar (58 min.) y dos horas tres cuartos (2 hs. 45 min.) al trabajo para el mercado, los varones dedican en promedio cinco horas y cuarto (5 hs. 14 min.) al trabajo para el mercado, poco más de una hora al trabajo doméstico para el propio hogar y menos de media hora (22 min.) al cuidado de niños o adultos del propio hogar (DGEC, 2007a y 2007b).

En efecto, las mujeres destinan mayor cantidad de tiempo al cuidado de las personas dependientes (incluyendo niños y niñas, personas mayores y enfermas) y al trabajo doméstico de mantenimiento del hogar. Por el contrario, los varones dedican tiempo al cuidado de los niños y niñas (pero no al cuidado de las personas mayores y enfermas) y escasamente destinan tiempo al trabajo doméstico de mantenimiento del hogar. Cuando lo hacen, las tareas se concentran en reparaciones, compras, cría de animales, cultivo y la realización de gestiones fuera del hogar.

“En el caso de Argentina, Ariño (2004) señala que en las familias nucleares con niños menores de 14 años, el 90% de las mujeres cónyuges se hacen cargo de su cuidado y socialización, frente a poco más del 50% de los varones. Cuando se trata de niños de hasta 4 años, casi la totalidad de las mujeres se ocupan de cuidarlos, frente a tres cuartas partes de los cónyuges varones. Por otro lado, en el 18% de las familias nucleares hay ancianos o enfermos que requieren de cuidado y atención. En este tipo de

tarea se acentúa el rasgo genérico que caracteriza casi la totalidad de las tareas domésticas: sólo un 24% de los cónyuges varones participa, frente al 86% de las cónyuges mujeres” (RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ CORINA *et al*, 2009: 32).

Por último, la inequidad entre mujeres y varones en el uso del tiempo aplicado al trabajo no remunerado del hogar no se altera por el hecho de que ellas realicen trabajos remunerados fuera del hogar, ni tampoco por la extensión de la jornada laboral. Los datos del año 2005 para la Ciudad de Buenos Aires confirman que las mujeres dedican más de su propio tiempo que los varones a la atención del hogar en el que viven y de las personas con las que conviven, y esto sucede aún cuando muchas de ellas se encuentran incorporadas en el mercado laboral.

En consecuencia, muchas mujeres deben adecuar sus ritmos de trabajo para el mercado a las necesidades y horarios de otros miembros del hogar, en particular en los momentos de las comidas y en función del horario escolar. Esto significa que el costo de la ausencia de políticas públicas de conciliación es soportado principalmente por las mujeres a través de la intensidad en el uso de su tiempo. Lo cual, como mecanismo de conciliación, deriva no sólo en un impacto negativo sobre su calidad de vida, sino también sobre la calidad de vida de las personas cuyo cuidado depende de ellas (RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ *et al*, 2009: 35).



# 2

---

El marco institucional que  
arbitra la relación trabajo  
y familia





## **Normativa sobre maternidad y responsabilidades familiares**

A comienzos del siglo xx, en la mayor parte de los países de América Latina se establecieron formas incipientes de regulación laboral. A través de este medio, el Estado reconocía derechos específicos a los trabajadores, con el propósito de equiparar su posición frente a los empleadores.

La legislación laboral pone al Estado como garante de un nivel básico de protección a los trabajadores. En este marco se ubica la normativa sobre protección a la maternidad y apoyo a trabajadores/as con responsabilidades familiares: su objetivo es prevenir la discriminación y garantizar el derecho a trabajar remuneradamente, sin tener que renunciar a proveer el cuidado de los miembros de la familia que así lo requieran (ort, 2009: 88).

### **2.1. Los convenios de la ort**

La legislación con respecto a la mujer trabajadora experimentó cambios a través del tiempo: desde la protección de las mujeres en relación a su función reproductora, hasta la búsqueda de la igualdad de oportunidades y trato con los varones. La misma se halla comprendida en los convenios protectivos e igualitarios de la ort.

Cronológicamente, los convenios protectivos son los primeros que aparecen y se caracterizan por otorgar garantías a la mujer en su función biológica de madre –convenios 3 (1919), 103 (1952) y 183 (2000)– o por protegerlas de trabajos considerados peligrosos o inadecuados para ellas –convenios 41 (1934), 89 (1948), 13 (1921) y 127 (1967)–. Por su parte, los convenios igualitarios –100

(1951), 111 (1958), 156 (1981) y 171 (1990)– no sólo buscan garantizar el derecho a la no discriminación, sino que además avanzan en crear las condiciones para el logro de la igualdad de oportunidades.<sup>1</sup>

En la Argentina se han ratificado<sup>2</sup> seis de estos convenios, y se observa una tendencia de mayor adhesión a los igualitarios y, en menor medida, a los protectivos.

**Tabla 8:** Ratificación de los convenios de la OIT en la Argentina, según tipo y por año.

Convenios	Protectivos OIT							Igualitarios OIT			
	Garantías a trabajadoras madres o futuras madres			Garantías a trabajadoras							
Número	3	103	183	89	13	127	41	100	111	156	171
Año ratificación	1933				1936		1950	1956	1968	1988	

Fuente: OIT, Lista de ratificaciones de convenios internacionales de trabajo.

## 2.2. Aplicación nacional de las normas protectivas e igualitarias

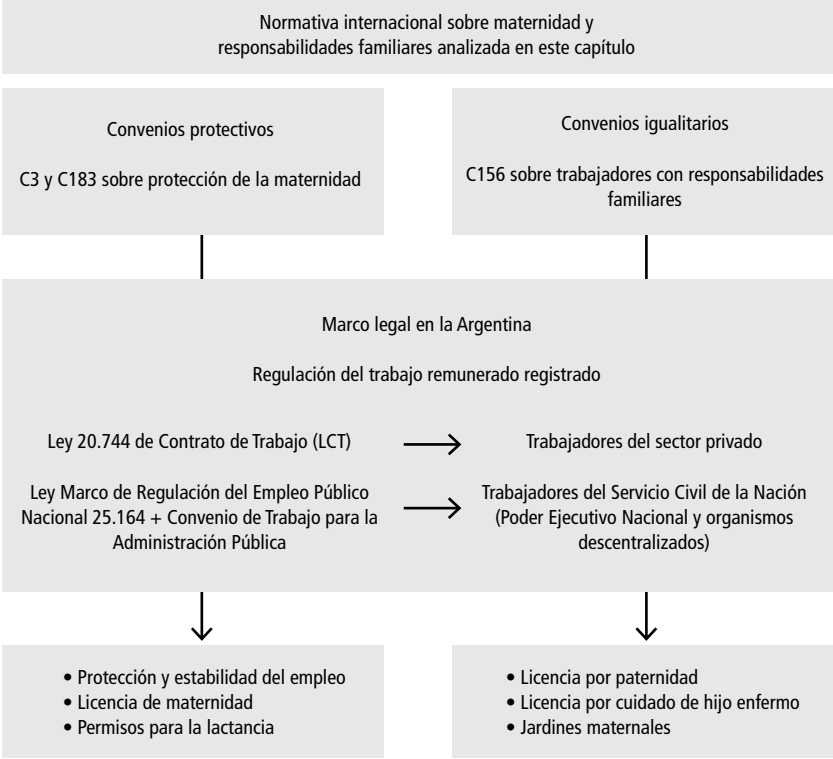
A continuación se presenta una revisión de la legislación nacional, con el fin de mostrar el nivel de adecuación a las disposiciones de los convenios 3 (C3) y 183 (C183) sobre la protección de la maternidad, y el 156 (C156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. El primero, se analiza porque fue ratificado por la Argentina en 1933, mientras que el C183 es considerado porque revisa y actualiza el C103 con el objetivo de profundizar la promoción de la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo, y la salud y la seguridad de la madre y el niño en el ámbito del trabajo.<sup>3</sup> Por su parte, el C156 establece que todas las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares tienen derecho a protección especial y a no ser discriminados en el empleo y ocupación por esta condición.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Los convenios internacionales de la OIT están disponibles en: <http://www.oit.org/ilolex/spanish>.

<sup>2</sup> La ratificación es el acto por el cual un Estado miembro se compromete oficialmente a tomar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de un convenio de la OIT, tanto por ley como por práctica.

<sup>3</sup> Ver PAUTASSI, FAUR y GHERARDI (2004).

<sup>4</sup> Para mayor información, ver OIT (2006).



Las disposiciones legales en la Argentina regulan exclusivamente el trabajo remunerado que está registrado (inserto en sistema de aporte de la seguridad social), lo que implica relación de dependencia. Esto, a pesar de que la Constitución Nacional (CN) reconoce la protección del sistema de seguridad social a las trabajadoras embarazadas y a las lactantes, más allá de si aportan o no al sistema de seguridad social (art. 75, inc. 23).

Respecto a la normativa laboral que protege a las mujeres en el ámbito laboral, la Ley n.º 20.744 (t. o. 1976) de Contrato de Trabajo (LCT) es el instrumento que regula el contrato individual de trabajo en las relaciones laborales privadas. En el Título VII relativo al “Trabajo de Mujeres” (art. 172 a 186, LCT) se establece con especial énfasis la protección de la maternidad. Esta ley ampara a los trabajadores y trabajadoras en relación de dependencia y que se encuentren registrados, con excepción de los dependientes de la administración pública nacional, provincial y municipal, los/as trabajadores/as del servicio doméstico y los/as trabajadores/as agrarios, quienes se rigen por estatutos especiales.

Los trabajadores y trabajadoras del sector público nacional, por su parte, están comprendidos en la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional n.º 25.164 del año 1999, y la Ley n.º 24.185 y Decreto Reglamentario n.º 447/93 Convenciones Colectivas de Trabajo para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto Nacional n.º 214/2006. Esta normativa regula los deberes y derechos del personal que integra el Servicio Civil de la Nación que prestan servicio en el Poder Ejecutivo Nacional, incluidos los organismos descentralizados (Ley n.º 25.164, art. 3). Sin embargo, se establece que el personal que preste servicios en organismos pertenecientes a la Administración Pública Nacional, y esté regido por los preceptos de la Ley de Contrato de Trabajo n.º 20.744 (t. o. 1976), y modificatorias o la que se dicte en su reemplazo, se les aplicarán las previsiones contenidas en ese régimen normativo.

#### **a. Protección de la maternidad en la legislación argentina**

La OIT asumió la temática de las madres que trabajan y, por consiguiente, protege sus derechos en el ámbito laboral, antes, durante y después del nacimiento de su hijo.

“La protección de la maternidad se creó para resguardar la salud de la madre y el niño o niña por nacer durante sus primeras semanas de vida; así como para protegerla frente a una discriminación a causa de su condición. Aunque no se estableció con el objetivo explícito de conciliar vida familiar y laboral, ha tenido efectos sumamente importantes en esta línea. De hecho, esta protección es básicamente la única medida con efectos conciliatorios presentes en la legislación laboral de todos los países de la región. En la mayoría de los casos, consiste en una licencia, el fuero maternal y permisos para la lactancia” (OIT y PNUD, 2009: 88).

Desde hace mucho tiempo la OIT aborda la problemática de las mujeres que son madres y trabajadoras. Al respecto, cuenta con tres convenios promulgados: C3 de 1919, C103 de 1952 y C183 de 2000. Este último mantiene los principios fundamentales de la protección a la maternidad y, entre otros cambios, amplía su campo de aplicación a todas las mujeres empleadas; protege no sólo a las madres en caso de enfermedades que sean consecuencia del embarazo o parto, sino también a las complicaciones que pueden derivarse de estos; prevé un período de protección al empleo más largo; y recomienda a los países adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo.

## Protección y estabilidad del empleo

El C3 considera ilegal el despido durante la licencia maternal de las mujeres que trabajan en empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia.

Por su parte, el C183 del año 2000 revisa el C103 de 1952, que introdujo la maternidad como bien jurídico tutelado, ampliando considerablemente el ámbito de aplicación de la protección a todas las mujeres que estén ocupadas en labores industriales, no industriales y agrícolas, así como las ocupadas en el trabajo doméstico y en el trabajo asalariado a domicilio. El mismo hace referencia explícita a la protección del empleo y la no discriminación de las mujeres trabajadoras al momento de su maternidad, y establece las siguientes pautas:

- Prohíbe que el empleador despidiera a una mujer embarazada, o durante su licencia maternal o en caso de enfermedad o complicaciones, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período determinado por la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia.
- Establece que ninguna trabajadora embarazada o lactante puede ser obligada a desempeñar un trabajo que ponga en peligro su salud o la de su hijo.
- Garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia por maternidad.

Por otra parte, en dicho convenio también se estipuló que los países firmantes o adherentes deben adoptar medidas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo. Al respecto, menciona la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo someterse a un examen para comprobar si está o no embarazada, o bien presentar un certificado de dicho examen.

A pesar de que en la Argentina el C183 no fue ratificado, tanto el derecho laboral privado como público protege a la mujer en su función reproductiva y por lo tanto garantiza la estabilidad laboral durante el embarazo. La Ley de Contrato de Trabajo 20.744, en su artículo 177, establece esta garantía a partir del momento en que la mujer notifica fehacientemente al empleador la fecha presunta de parto:

“Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y

1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley” (art. 178, LCT).

El caso de las trabajadoras del sector público es similar. El artículo 134, inciso “e”, del Decreto n.º 214/2006 garantiza a las mujeres la estabilidad de su empleo desde el momento en que comunican fehacientemente (mediante certificado médico) la fecha probable de parto.

### **Licencia por maternidad**

El C3 de 1919 establece la prohibición de que las trabajadoras de empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, trabajen hasta seis semanas después del parto, al tiempo que les otorga la posibilidad de abandonar su puesto de trabajo seis semanas antes del mismo, previa presentación del certificado médico. Asimismo, se les reconoce el derecho a prestaciones para su manutención y la de su hijo/a, las que serán asumidas por el tesoro público o por un sistema de seguro social, como también se les garantiza asistencia sanitaria gratuita.

Años más tarde, la ORR estipuló, mediante el C183, una extensión de la licencia por maternidad a un mínimo de 14 semanas, y de la cobertura a las empleadas incluidas en formas atípicas de trabajo dependiente. Adicionalmente, y recogiendo lo establecido en el C103, establece la posibilidad de que el tiempo de duración del permiso de maternidad sea distribuido a opción de la interesada, con la única salvedad de que por lo menos seis semanas sean utilizadas después del parto. También, las prestaciones relativas a la maternidad deben ser costeadas por el Estado (seguridad social) y no por los empleadores, a no ser que la ley así lo indique. Ello, con el fin de impedir la discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral.

Respecto a la licencia por maternidad, en la Argentina su duración es de 12 semanas (90 días), tal como se preveía en el C3. Así, la LCT prohíbe el trabajo de la mujer durante 90 días (45 días anteriores y 45 posteriores al parto). La trabajadora queda facultada a optar por una reducción del tiempo de licencia anterior al parto –que no puede ser inferior a 30 días– y acumular el resto al período de descanso posterior al nacimiento del hijo/a. Sin embargo, para el caso de los nacimientos pre-término, se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días.

Por su parte, el artículo 134, inciso “e”, del Decreto n.º 214/06 prohíbe el

trabajo durante 100 días (30 días anteriores y 70 días posteriores al parto) a las trabajadoras del sector público. Sin embargo, ellas podrán optar por la reducción de la licencia anterior al parto presentando un certificado médico autorizante. En este caso, y en el de nacimiento pre-término, se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los 100 días. Por último, a partir del nacimiento del tercer hijo estas madres tienen el beneficio de 10 días adicionales y corridos a la licencia por maternidad, por cada embarazo sucesivo (art. 136, Decreto n.º 214/06).

Por otra parte, la regulación de la licencia por maternidad contempla de manera especial el caso de las madres que tienen hijos con síndrome de Down. Así, la Ley n.º 24.716/96 (art. 1) establece como opcional un plazo de seis meses de licencia para estas madres adicionales a la licencia habitual por maternidad. Esta licencia especial es sin goce de sueldo, pero las madres perciben una asignación familiar por el mismo monto que su remuneración.

En la Argentina, el salario de las trabajadoras del sector público y del privado es reemplazado por una asignación familiar de igual monto, es decir, el costo no lo asume directamente el empleador sino el Estado a través de un programa de seguro social: las asignaciones familiares.

### **Permisos para la lactancia**

En caso de amamantamiento, el C3 establece que los empleadores deberán concederles a las trabajadoras dos descansos remunerados de media hora cada uno, mientras que en el C183 se estipula que la mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de sus hijos. Asimismo, en este último convenio se acuerda que el tiempo de la lactancia debe contabilizarse como tiempo de trabajo y, por lo tanto, ser remunerado. Cabe destacar que no establece un tiempo específico de duración del beneficio, el cual debe ser establecido por la legislación de los países.

En la Argentina, el artículo 179 de la LCT establece que la madre trabajadora del lactante podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo. Este beneficio no puede ser superior a un año posterior a la fecha de nacimiento del niño, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre lo amamante por un lapso mayor.

En el caso de las madres trabajadoras del sector público, la única diferencia es que los descansos previstos (dos por día) son de una hora de duración. Además, se establece la opción de acumular la licencia diaria ingresando al trabajo dos horas después o retirándose dos horas antes, de conformidad con las autoridades del organismo en el que se desempeña (art. 137, Decreto n.º 214/06).

**Tabla 9:** Protección de la maternidad en la legislación argentina.

Medidas seleccionadas		Fuero maternal	Licencia de maternidad			Permisos para la lactancia
			Tiempo de licencia	Prestación durante la licencia	Fuente de la prestación	
OIT	C3	Prohibición de despido durante la licencia por maternidad o un plazo mayor debido a enfermedad motivada por el embarazo o parto.	12 semanas.	Prestaciones suficientes para su manutención y la de su hijo.	Tesoro público o sistema de seguro social.	Dos descansos remunerados de media hora cada uno.
	C183	Prohibición de despido durante embarazo, licencia por maternidad y hasta un tiempo después (determinado por la legislación de cada país) del regreso de la madre al trabajo.	14 semanas como mínimo.	100% del salario durante un mínimo de 2 a 3 meses.	Seguridad social.	Una o varias interrupciones por día o reducción del tiempo de trabajo, durante la cantidad de meses que estipule la legislación de cada país.
Argentina	Sector privado	Prohibición de despido durante el embarazo, licencia por maternidad y hasta 7 meses y medio anteriores o posteriores a la fecha de parto.	90 días.	100% del salario durante la totalidad del período.	Seguridad social.	Dos descansos de 30 minutos cada uno, hasta los 12 meses del hijo.
	Sector público	Derecho a la estabilidad para planta permanente que no se rija para la lct.	100 días y 110 días a partir del nacimiento del tercer hijo.			Dos descansos de una hora cada uno, hasta los 12 meses del hijo, con opción de ingresar o retirarse dos horas antes/después, respectivamente.

Fuente: elaboración propia sobre la base de los C3 y C183 de la oit y la legislación laboral argentina.



## **b. Trabajadores con responsabilidades familiares en la legislación argentina**

Los problemas que normalmente enfrentan los/as trabajadores/as para conseguir un empleo se agravan en los casos de aquellos/as que tienen hijos a cargo, y esta situación la sufren fundamentalmente las mujeres. Por tal motivo, la OIT invitó a los países miembro a que promuevan la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, a fin de evitar que las mujeres y varones con responsabilidades familiares sean discriminados. Así, en el año 1981 promulgó el C156 sobre trabajadores/as con responsabilidades familiares, cuyo objetivo principal es la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres con y sin responsabilidades familiares.

En el artículo 1 se establece que “el convenio se aplica a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades para prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”. Sin embargo, también se consideran las responsabilidades de cuidado hacia otros familiares dependientes.

Adicionalmente, el convenio se debe “aplicar a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores” (art. 2, C156). Esto quiere decir que no existen excepciones y que comprende todo tipo de empleo: trabajos domésticos, a tiempo parcial, inclusive.

Por otra parte, los Estados deben proveer o promover servicios que faciliten a las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares dedicarse a su empleo, tales como servicios de guarderías o jardines para los niños (art. 5, C156).

### **Licencia por paternidad**

La legislación privada contempla la licencia por paternidad como única figura de las responsabilidades familiares con respecto a la reproducción, mientras que la legislación de la administración pública es más amplia y considera licencias parentales.

Con respecto a la licencia por paternidad, la legislación privada sólo le otorga al padre el beneficio de dos días corridos por nacimiento del hijo, considerada como licencia especial (art. 158, LCT). En el caso del sector público, la legislación le otorga una licencia de cinco días hábiles por nacimiento de un hijo (art. 140, Decreto n.º 214/06).

Por otra parte, en el caso de la administración pública, se contempla una licencia especial por adopción de uno o más niños con goce de haberes de 100 días seguidos a partir del momento en que se produce. En caso de que la adop-

ción se otorgue a un matrimonio o a quienes viven en aparente matrimonio, se limitará el plazo a 30 días respecto del varón (art. 141, Decreto n.º 214/06).

También se establece una licencia parental para trabajadores que tengan hijos menores de edad, en caso de fallecer la madre, padre o tutor de los menores. En este caso, la madre o el padre tienen derecho a 30 días corridos de licencia, sin perjuicio de la que le corresponde por fallecimiento (art. 142, Decreto n.º 214/06).

### **Licencias por cuidado de hijo enfermo**

La OIT establece que las trabajadoras tienen derecho a una licencia especial en caso de enfermedad o complicaciones en el embarazo o parto, y transfiere a cada país la responsabilidad de determinar las características y duración de la misma.

Particularmente, la Recomendación 165 llama la atención sobre la importancia de que trabajadores y trabajadoras puedan obtener un permiso en caso de enfermedad del hijo/a u otro miembro de su familia directa.

Sin embargo, en la Argentina no existen disposiciones explícitas al respecto, salvo la opción de ejercer voluntariamente el estado de excedencia por causa justificada debido a la necesidad de cuidado de un hijo enfermo menor de edad a su cargo (art. 183, LCT). Esto, sin remuneración ni aportes a la seguridad social. Tampoco se computa en la antigüedad, pero sí se mantiene el puesto de trabajo.

Así, una vez finalizado el período de licencia por maternidad, la madre trabajadora podrá optar entre las siguientes situaciones: (a) continuar su trabajo en la empresa tal como lo venía haciendo; (b) rescindir su contrato de trabajo y percibir el 25% de su remuneración en concepto de indemnización por cada año de servicio; (c) quedar en situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de 3 meses y máximo de 6 meses.

Los dos últimos beneficios (b y c) son de aplicación sólo para aquellas madres que tienen como mínimo un año de antigüedad en el trabajo, y que justifiquen la necesidad de cuidado de un hijo enfermo menor de edad a su cargo.

Cabe destacar que la excedencia no es remunerada ni tampoco está cubierta por una asignación familiar, lo cual hace que en la práctica esa opción sea raramente utilizada por la mujer una vez que finalizó su licencia por maternidad.

A su vez, esta opción es solamente válida para las madres, con excepción de algunos convenios colectivos de trabajo que incluyen prescripciones que facultan al padre a hacer uso de ella. Es decir, a los efectos de la legislación, la maternidad es responsabilidad prioritaria –y casi exclusiva– de la mujer.

## Servicios de cuidado en el lugar de trabajo

De acuerdo con el C156 y la Recomendación 165, el Estado debe proveer o garantizar la organización de servicios de cuidado. La existencia de guarderías o centros de cuidado es una medida fundamental para que los trabajadores puedan conciliar sus responsabilidades familiares con las obligaciones relacionadas al empleo. En las leyes laborales de varios países se explicita el deber del empleador de brindar estos servicios en el local de trabajo o a través de la contratación de un proveedor externo. El inconveniente es que esta obligación generalmente se define en función del número de empleadas mujeres.

En la Argentina, la LCT establece en su artículo 179 que los empleadores deben habilitar salas maternas y guarderías en función de un número de trabajadoras ocupadas a determinarse, pero esta norma nunca fue reglamentada ni aplicada. El número que se adoptó en los hechos fue el de cincuenta trabajadoras mujeres.

Cabe recordar que la LCT tiene dos antecedentes previos: la Ley n.º 11.317, que había establecido la obligación de habilitar guarderías en empresas con 50 o más trabajadoras mayores de 18 años, y la Ley n.º 20.582 que dispuso la instalación de jardines maternos zonales para menores de 18 años. Ambas disposiciones no han sido reglamentadas hasta el momento.

La principal limitación de la normativa privada es que, por un lado, no alcanza a los sectores informales de la economía y a las pequeñas empresas y, por el otro, asocia el derecho de las guarderías a las mujeres trabajadoras, excluyendo a los padres.

Por su parte, la legislación del sector público contempla una ayuda económica para aquellos/as trabajadores/as que tienen hijos entre los 45 días y los 5 años de edad cumplidos antes del 30 de junio de cada año, y que envían sus hijos a jardines maternos o guarderías. Estos padres perciben un reintegro mensual de un monto de dinero determinado, cuando su ingreso mensual por todo concepto no exceda el tope de ingreso mensual establecido por las normas que regulan las asignaciones familiares. Este reintegro debe ser percibido sólo por uno de los padres, tutores o guardadores, cuando ambos se desempeñen en relación de dependencia. Durante el período de licencia anual ordinaria, el derecho a este reintegro será proporcional a los días efectivamente trabajados (art. 131, Decreto n.º 214/06).

**Tabla 10:** Ayuda a los trabajadores con responsabilidades familiares en la legislación argentina

Medidas		Licencias de paternidad	Licencias por necesidades familiares	Obligación de proveer servicios de cuidado en el lugar de trabajo
oit	C156	Deberán tomarse medidas con miras a crear igualdad efectiva de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras, y que las personas con responsabilidades familiares (hijos u otros miembros a cargo) que desempeñen en un empleo o deseen hacerlo puedan hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y personales.	La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.	Desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.
	Recomendación 165		<p>Durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia (parental) sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él.</p> <p>Un trabajador (hombre o mujer) debería tener la posibilidad de obtener un permiso en caso de enfermedad de hijo a cargo, o de otro miembro de su familia directa que necesite cuidado o sostén.</p>	<p>Las autoridades competentes con la colaboración de las organizaciones públicas y privadas interesadas –en especial las organizaciones de trabajadores y empleadores– deberían facilitar los servicios y medio de asistencia a la infancia y de ayuda familiar necesarios para ayudar a los y las trabajadores a atender sus responsabilidades familiares y profesionales.</p> <p>Autoridades y organizaciones competentes de cada país deberían fomentar toda acción pública y privada para aliviar la carga que podría entrañar para los trabajadores/as sus responsabilidades familiares. Por ejemplo, establecer servicios de ayuda en el hogar y de cuidado a domicilio.</p>

Argentina	Sector privado	2 días.	Licencia de 3 días por muerte de hijo/cónyuge/ padres; derecho exclusivo de la mujer a excedencia por cuidado de hijos; derecho exclusivo de la mujer a 6 meses de licencia por hijo con síndrome de Down.	Empresas con 50 o más mujeres empleadas.
	Sector público	5 días.	30 días de licencia para trabajadores con hijos menores de edad, en caso de fallecer la madre, padre o tutor.	Ayuda económica para aquellos que tienen hijos entre 45 días y los 5 años de edad cumplidos antes del 30 de junio de cada año y los envían a jardines maternos o guarderías.

Fuente: elaboración propia sobre la base del C156 y Recomendación 165 de la OIT y de la legislación laboral argentina.

### 2.3. Balance de la legislación nacional sobre conciliación trabajo-familia

En la Argentina, los marcos legales de protección de la maternidad y ayuda a los trabajadores con responsabilidades familiares presentan algunas limitaciones que afectan las posibilidades de las personas para conciliar el ámbito laboral y el familiar.

En primer lugar, tienden a centrarse en demandas conciliatorias muy específicas relacionadas con el embarazo y la maternidad. Esto acarrea una doble dificultad: por un lado, los niños/as pequeños/as no son los/las únicos/as que requieren de cuidado, también los necesitan cuando crecen, e incluso otros miembros de la familia directa lo hacen, tales como los adultos mayores o las personas con discapacidad. Por otro lado, se fortalece la concepción tradicional de que las mujeres son las principales responsables de los cuidados y los varones son “trabajadores ideales”, sin obligaciones y/o deseos de involucrarse en las tareas familiares y del hogar. Un claro ejemplo de esta inequidad de género es la normativa que obliga a las empresas con 50 mujeres o más a proveer servicios de cuidado. Aún en el caso de que el empleador cumpla con lo dispuesto en la legislación, los trabajadores varones no pueden acceder a este servicio porque los derechos están restringidos a las mujeres. Es destacable que en el sector público

esta limitación ha sido ampliamente superada al establecer una ayuda económica para aquellos/as trabajadores/as que tienen hijos/as entre los 45 días y los 5 años de edad, y que los envían a jardines maternos o infantiles.

En segundo lugar, la normativa en la Argentina rige sólo en el caso de los asalariados formales, lo que genera grandes exclusiones e inequidades en relación a las personas que se desempeñan en el sector informal, en pequeñas empresas o en el servicio doméstico.<sup>5</sup> Estos son sectores en los que las mujeres –principales responsables de las tareas de cuidado– están sobrerrepresentadas, en especial las que se encuentran en situación de pobreza y no cuentan con los años de escolaridad suficientes que le permitan mejorar la posición que ocupan en el mercado de trabajo.

En tercer término, el acceso a los beneficios legales está generalmente asociado al vínculo laboral, es decir que las disposiciones normativas no fueron diseñadas para incentivar o facilitar el ingreso en el mundo laboral, sino que se conciben como medidas protectoras para las y los trabajadores con responsabilidades familiares insertos en el mercado.

Una cuarta particularidad es la existencia de desigualdades entre la normativa que rige para los/las trabajadores/as del sector público y privado, en desventaja de estos/as últimos. Por ejemplo, las trabajadoras en el sector público cuentan con 10 días más de licencia por maternidad y con una hora más de permiso por lactancia que las que se encuentran en el régimen de la LCT. Asimismo, los trabajadores del sector público cuentan con más días de licencia en el momento de ser padres que los del sector privado: 5 días hábiles *versus* 2 días de corrido, respectivamente. Además, la legislación para las trabajadoras del sector privado protege el empleo de la embarazada y la madre por un tiempo determinado (7 meses y medio antes y después del parto), mientras que las trabajadoras de planta permanente del sector público tienen garantizado su puesto de trabajo de forma continua.

Por último, un quinto aspecto importante sobre la legislación laboral es su grado de cumplimiento, el cual puede ser vulnerado por dos vías principales: una, debido a la evasión y falta de fiscalización, y otra, por las condiciones de

<sup>5</sup> En la Argentina, la actividad del servicio doméstico no se rige por la LCT sino por una reglamentación especial, el Decreto n.º 326 del año 1956. Esta normativa no garantiza la estabilidad laboral en caso de embarazo, carece de normas sobre protección de la maternidad y lactancia, y no prevé ayuda a trabajadores con responsabilidades familiares. Además, el 86% de las trabajadoras domésticas no están registradas y, por lo tanto, no se encuentran amparadas por esta legislación acotada con relación a la temática de conciliación (EPH, cuarto trimestre 2009, INDEC).

muchos trabajos que limitan de hecho la posibilidad de gozar de los derechos laborales. Es sabido que existen ciertas ocupaciones, que por sus horarios o por lo extenso de la jornada laboral, parecieran requerir de una disponibilidad constante de los/las trabajadores/as, lo cual es incompatible con las responsabilidades de cuidado.

En síntesis, de acuerdo con la revisión de la legislación laboral en la Argentina, se puede concluir que más allá del momento puntual de la maternidad (embarazo, parto y puerperio), los cuidados son considerados básicamente un asunto privado y familiar, cuyas principales responsables son las mujeres.





## **Población ocupada sin protección legal para la conciliación**

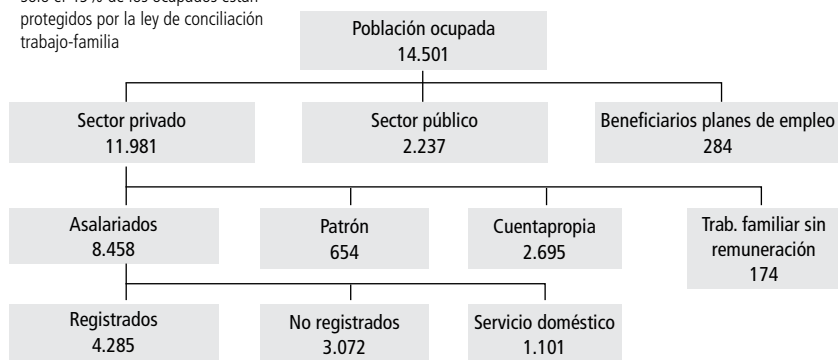
En la Argentina, una proporción importante de trabajadores/as ocupados/as, en especial mujeres, queda sin los derechos mínimos para conciliar trabajo y familia por tres vías principales: se encuentran fuera del alcance de la legislación laboral, la normativa es acotada o restrictiva, y su cumplimiento es insuficiente.

Como se demuestra con la revisión de la legislación laboral de este país, tanto para el ámbito público como el privado se contempla la conciliación trabajo-familia sólo para los/las trabajadores/as en relación de dependencia. Esto significa que sólo una de cada dos personas ocupadas se encuentra amparada por la normativa en la actualidad, ya sea porque se desempeña en el sector público o porque es asalariada registrada en el sector privado.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Bajo el supuesto de que todos los/las trabajadores/as en el sector público tienen empleos formales.

**Gráfico 11:** Población urbana ocupada, total país. Primer trimestre de 2007, en miles de personas.

Sólo el 45% de los ocupados están protegidos por la ley de conciliación trabajo-familia



Fuente: MTEYSS. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Dirección General de Estadísticas y Estudios Laborales, sobre la base de EPH (INDEC).

De esta forma, un conjunto importante de trabajadores/as ocupados/as queda excluido de la legislación laboral y, por lo tanto, de un nivel básico de protección garantizado por el Estado. Entre ellos/as, nos interesa analizar en este capítulo dos subconjuntos: (1) los/as asalariados/as no registrados y (2) quienes se desempeñan en el servicio doméstico, por ser las mujeres las que se encuentran sobrerrepresentadas en ambas categorías.

Adicionalmente, se indagará sobre un tercer subconjunto: los asalariados registrados varones con responsabilidades familiares. Esto, porque la legislación laboral que los ampara es acotada respecto a sus responsabilidades familiares, lo cual, finalmente, consolida a las mujeres como las principales responsables de las tareas del cuidado.

### 3.1. Trabajadores/as asalariados/as no registrados/as<sup>2</sup>

La proporción de la fuerza laboral protegida por las leyes del trabajo ha disminuido en perjuicio de los hombres y de las mujeres. Esto es así porque los trabajos “atípicos”, tales como los informales, a plazo fijo, la subcontratación y el autoempleo, se han vuelto crecientemente típicos pero no cuentan con los beneficios de un empleo regular, como lo son las vacaciones, licencias por maternidad o enfermedad, y jubilación.

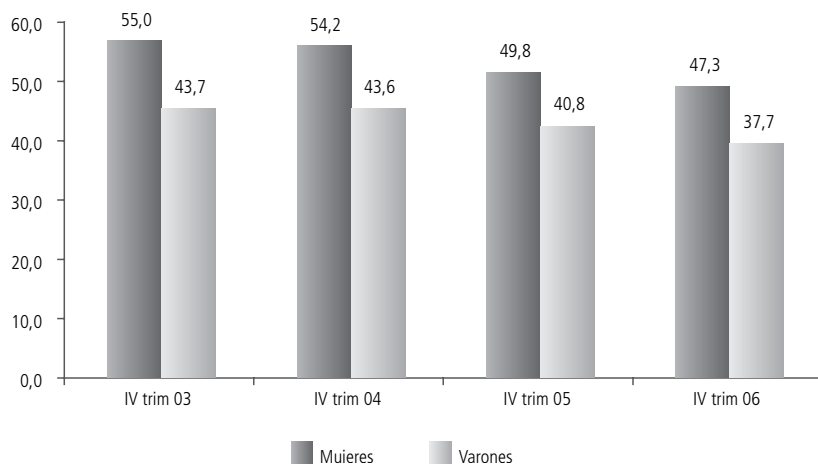
Adicionalmente, si el empleo “típico” se caracterizaba por no tomar en cuenta las responsabilidades familiares, en el caso de los puestos atípicos, se agravan aún más las tensiones entre vida laboral y familiar. Las más perjudicadas son las mujeres con responsabilidades familiares, las cuales están sobrerrepresentadas en estos puestos precisamente porque, para hacerse cargo de las tareas de cuidado y del hogar, deben optar por trabajos más flexibles y con jornadas más cortas. Además, debido a la noción tradicional de la división sexual del trabajo, se sigue considerando a los trabajos y salarios femeninos como complementarios a los de los hombres.

En este sentido, según datos del MTEySS, en el cuarto trimestre de 2006, el 42,0% de la población urbana ocupada tenía un trabajo precario, es decir, eran asalariados/as que no estaban registrados/as y, por lo tanto, no se les realizaban los aportes y contribuciones al sistema de seguridad social.

Entre ellos, la presencia de mujeres es más alta que la de varones: prácticamente la mitad de las mujeres (47,3%) se desempeña en este sector en la actualidad, en contraposición al 37,7% de sus pares masculinos.

<sup>2</sup> El empleo asalariado no registrado es la única situación ocupacional con relación a la informalidad laboral que se puede medir de forma constante en la Argentina a través de la EPH que realiza el INDEC. Por tal motivo, en este texto, para denominar a los/as asalariados/as no registrados/as, se utilizan indistintamente los términos “informalidad” y “precariedad laboral”, pese a que el primero es más abarcativo y complejo de abordar que el segundo.

**Gráfico 12:** Tasa de empleo no registrado según sexo (2003-2006).



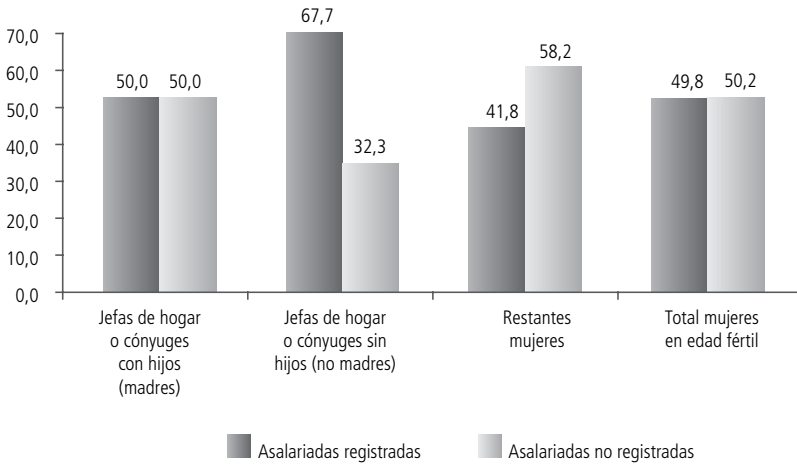
Fuente: MTEySS. SSPyEL. Dirección General de Estadísticas y Estudios Laborales, sobre la base de EPH (INDEC).

Nota: la tasa de empleo no registrado se calculó considerando a los asalariados de 18 años y más a los que no se les realizan descuentos jubilatorios.

Ahora bien, si se analiza el interior del grupo de las mujeres, se comprueba que son las madres quienes se encuentran en situación de desventaja respecto a las que también son jefas de hogar o cónyuges, pero no tienen hijos.<sup>3</sup> Tal como se puede observar en el gráfico n.º 13, la mitad de las madres asalariadas no están registradas, contra el 32,3% de las mujeres jefas de hogar o cónyuges que no tienen hijos.

<sup>3</sup> Cabe aclarar que no se considera la categoría “restantes mujeres” para el análisis por tratarse de mujeres más jóvenes, que ocupan el lugar de hijas o nietas al interior del hogar en el que viven.

**Gráfico 13:** Tipo de inserción ocupacional según condición de maternidad (2006). Total aglomerados urbanos.



Fuente: elaboración propia sobre la base de LUPICA, C. et al, 2009. EPH (INDEC).

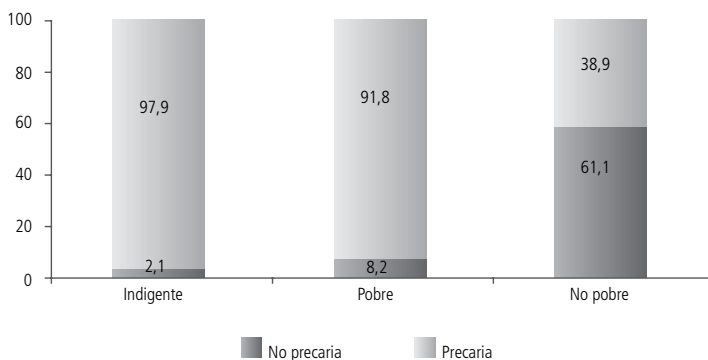
Esto significa que a la brecha de género que existe en la precariedad laboral en desventaja de las mujeres respecto de los varones, se debe adicionar la desigualdad intragénero en detrimento de las madres. Finalmente, son ellas quienes continúan siendo las principales responsables del cuidado.

Por otra parte, también son quienes necesitan más apoyo, ya que están sobrerrepresentadas en el sector informal y, por lo tanto, desprotegidas legalmente. Es decir, son aquellas mujeres con responsabilidades familiares, en situación de vulnerabilidad social, con menos años de escolaridad formal, mayor cantidad de hijos y sin vínculos conyugales tienen mayores probabilidades de insertarse en ocupaciones precarias y, por lo tanto, no están al amparo de la legislación laboral sobre maternidad y trabajadores/as con responsabilidades familiares.

Estas afirmaciones se sustentan con los siguientes datos:

- a. Prácticamente todas las madres pobres e indigentes que están ocupadas tienen trabajos precarios, mientras que sólo el 38,9% de las no pobres lo tiene.

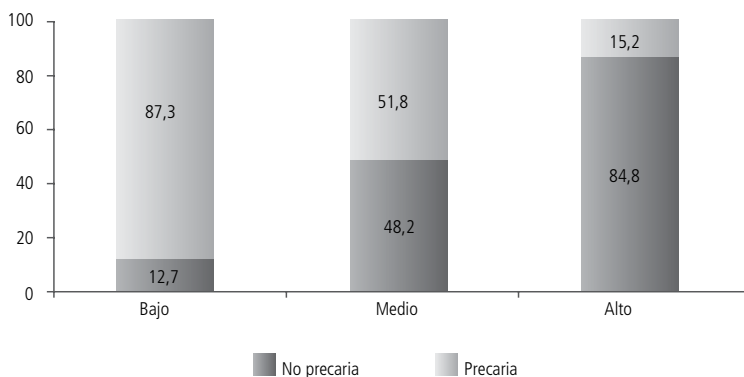
**Gráfico 14:** Tipo de inserción ocupacional de las jefas o cónyuges madres, según indicador de pobreza (2006). Total aglomerados urbanos.



Fuente: elaboración propia sobre la base de LUPICA, C. et al, 2009. EPH (INDEC).

- b. El 87,3% de las madres ocupadas con bajo nivel educativo se inserta en un trabajo precario, mientras que lo hace el 51,8% de las que lograron un nivel educativo medio y el 15,2% de las que cuentan con alto nivel educativo.

**Gráfico 15:** Tipo de inserción ocupacional de las jefas o cónyuges madres, según nivel educativo (2006). Total aglomerados urbanos.

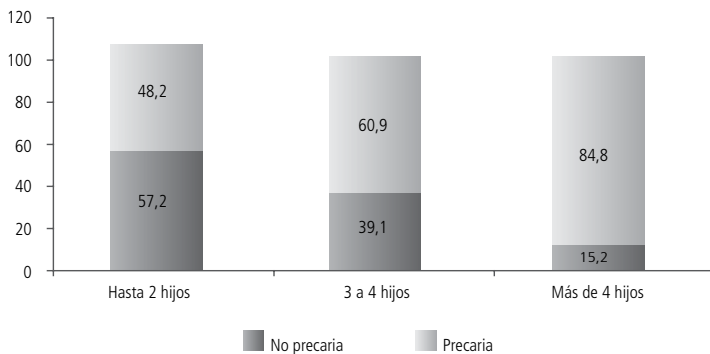


Fuente: elaboración propia sobre la base de LUPICA, C. et al, 2009. EPH (INDEC).

Nota: bajo: primario incompleto, primario completo y secundario incompleto. Medio: secundario completo y terciario/ universitario incompleto. Alto: terciario/universitario completo.

- c. El 84% de las madres ocupadas que tienen más de cuatro hijos tiene un trabajo precario, contra el 60,9% de las que tienen 3 a 4 hijos, y el 42,8% de las menos prolíficas (hasta dos hijos).

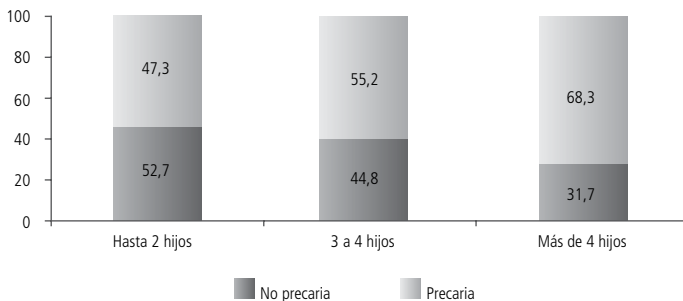
**Gráfico 16:** Tipo de inserción ocupacional de las jefas o cónyuges madres, según indicador de pobreza (2006). Total aglomerados urbanos.



Fuente: elaboración propia sobre la base de LUPICA, C. et al, 2009. EPH (INDEC).

- d. El 68,3% de las madres solteras ocupadas y el 55,2% de las divorciadas o separadas tiene un trabajo precario, mientras el 47,3% de las unidas o casadas lo hace.

**Gráfico 17:** Tipo de inserción ocupacional de las jefas o cónyuges madres, según indicador de pobreza (2006). Total aglomerados urbanos.



Fuente: elaboración propia sobre la base de LUPICA, C. et al, 2009. EPH (INDEC).

### 3.2. Trabajadores/as en el servicio doméstico

La contratación de personal doméstico es un recurso utilizado por las familias en situación socioeconómica favorable para la atención de las responsabilidades del hogar. De esta manera, genera una cantidad importante de empleo y se constituye en un recurso clave para la conciliación de las mujeres de mayores ingresos. Sin embargo, los trabajadores y trabajadoras domésticas no reciben un trato equitativo en relación a otros/as asalariados/as en la Argentina. La ley laboral que los/as ampara es restrictiva respecto a sus derechos y su aplicación aún no está generalizada, debido a la naturaleza oculta de este trabajo que se realiza puertas adentro de la unidad familiar, entre otros motivos. En consecuencia, una proporción importante de los/as trabajadores/as domésticos está empleado/a de manera informal, con salarios muy bajos, y con escasos derechos legales o protecciones sociales. Todo ello resulta en oportunidades laborales en condiciones de precariedad que son tomadas por quienes no tienen posibilidades de elegir: las personas más pobres y con menor nivel de educación formal, entre las cuales se encuentran muchas mujeres.

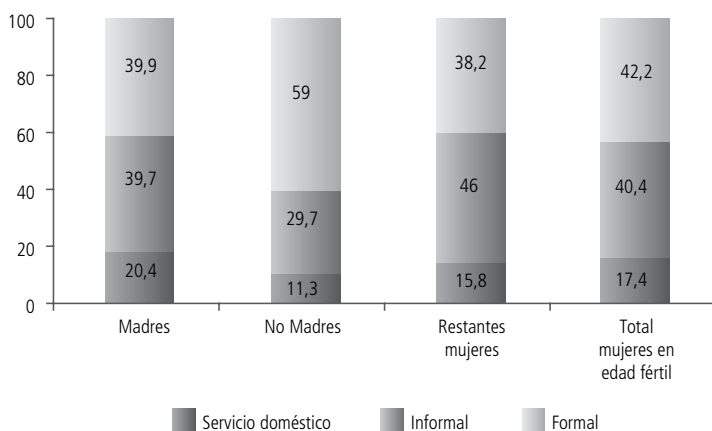
Por otra parte, el servicio doméstico es una ocupación feminizada en extremo en este país: prácticamente la totalidad de quienes desarrollan esta actividad son mujeres. Asimismo, es una ocupación relevante para el empleo femenino, ya que agrupa al 17,4% del total de mujeres ocupadas que tienen entre 14 y 49 años de edad (EPH, segundo semestre de 2006). Según un estudio de la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEYEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEYSS), para el cuarto trimestre de 2004 las trabajadoras del servicio doméstico eran 911.000 mujeres en todo el país.

Dentro de ellas, son precisamente las mujeres con hijos quienes conforman la mayor parte de la fuerza de trabajo. Tal como se puede observar en el gráfico n.º 18, las madres tienen dos veces más probabilidades de trabajar en este sector que las mujeres cónyuges o jefas de hogar que no tienen hijos.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Cabe aclarar que la categoría “restantes mujeres” no se incluye en el análisis por estar constituida por mujeres jóvenes, que ocupan el lugar de hijas o nietas en el hogar en que viven.



**Gráfico 18:** Situación ocupacional de las mujeres en edad fértil, jefas o cónyuges madres y jefas o cónyuges no madres (2006). Total aglomerados urbanos.



Fuente: elaboración propia sobre la base de LUPICA, C. *et al*, 2009. EPH (INDEC).

Ahora bien, ¿por qué se producen estas diferencias entre las mujeres con y sin hijos? La respuesta no es sencilla. En primer lugar, está vinculada con las disparidades de las condiciones económicas y los niveles educativos entre las madres y las mujeres sin responsabilidades familiares, ambos factores vinculados al desarrollo humano que les posibilita o las condiciona para la inserción laboral.

Así, mientras el 28,6% de las madres son pobres, e incluso el 9,1% son indigentes, sólo el 5,8% y el 2,3% de las no madres lo son, respectivamente. En este sentido, VALENZUELA (2003: 41) destaca que en América Latina el servicio doméstico es la fuente ocupacional más importante de las mujeres pobres, a la vez que es en este sector en el cual se presentan las mayores situaciones de discriminación por nivel socioeconómico, género y raza.

Adicionalmente, el 48,7% de las madres tiene bajo nivel educativo (no completaron el secundario) e incluso el 6,5% no completó el nivel primario de estudios, mientras que se encuentran en esa situación el 17,3% y 2,6% de las no madres, respectivamente.

Esta situación es señalada por la CEPAL (2007) cuando sostiene que la baja escolaridad de las mujeres es un factor decisivo en la reproducción del actual patrón de cuidado.

“Este vínculo entre baja escolaridad y cuidado puede explicarse en la medida que el trabajo doméstico, sea o no remunerado, no requiere de calificaciones particulares, salvo competencias derivadas del proceso de socialización de género. La concentración de las mujeres en el trabajo de cuidado y la falta de oportunidades educativas se refuerzan mutuamente, lo que pone en evidencia una lógica de mercado que impone la necesidad de una masa suficiente de cuidadoras, remuneradas o no, para mantener la sociedad en funcionamiento” (CEPAL, 2007: 77).

De esta manera, el trabajo doméstico es desvalorizado e *invisibilizado* en la sociedad. Se piensa que no es necesario estar calificado para su desarrollo y, en consecuencia, tiene una baja retribución económica. Si esto es así cuando el trabajo de cuidado es remunerado, lo es aún más cuando el mismo se realiza “voluntaria y naturalmente” por las mujeres dentro de los hogares.

En este sentido, las mujeres en situación de vulnerabilidad social y educativa son las principales responsables del cuidado de los miembros de sus propias familias y, por lo tanto, puede suceder que el trabajo doméstico remunerado –con flexibilidad horaria si se realiza por hora y con distintos empleadores– se adapte mejor a sus necesidades de estar presentes en sus hogares. Esta es otra razón importante para que las mujeres con responsabilidades familiares –en especial las madres– estén sobrerrepresentadas en este tipo de trabajos.

### **Informalidad laboral y desprotección legal para la conciliación de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico**

Las personas que se desempeñan en el servicio doméstico tienen dos problemas que dificultan la conciliación entre el ámbito familiar y laboral. Por un lado, el 86% no cuenta con los beneficios de la seguridad social y, por otro, sólo un porcentaje muy reducido recibe otros beneficios sociales, tales como aguinaldo, vacaciones pagadas, días por enfermedad u obra social (EPH, cuarto trimestre 2009, INDEC).<sup>5</sup>

Uno de los factores que inciden en la irregularidad de la situación laboral del servicio doméstico se vincula con el peculiar carácter del ámbito en el que se desarrolla la actividad laboral de estas trabajadoras –la unidad doméstica o el hogar–, ámbito de difícil acceso al control directo por parte del Estado.

Por otro lado, aún las que se encuentran registradas formalmente carecen de

<sup>5</sup> Para más información, ver *Newsletter del Observatorio*, n.º 15. Fundación Observatorio de la Maternidad. Buenos Aires, febrero de 2009.

los beneficios por maternidad y ayuda a trabajadores/as con responsabilidades familiares establecidos en la LCT. Esto, porque el personal doméstico se rige por el Decreto de 1956 (Estatuto del Servicio Doméstico) y las modificatorias introducidas por las resoluciones del Poder Ejecutivo Nacional. Según esta norma, son consideradas asalariadas del servicio doméstico aquellas empleadas sin retiro o quienes trabajan como mínimo 16 horas semanales distribuidas en cuatro días de cuatro horas para un mismo empleador.

En el año 2000, a través de la Ley de Reforma Tributaria (n.º 25.239) se amplió la cobertura jubilatoria y de salud a las trabajadoras con carga horaria inferior, y se estableció una obligatoriedad de aportes y contribuciones para aquellas que trabajan 6 horas y más. Estos aportes y contribuciones se establecen como sumas fijas para cada tramo horario. Aquí es relevante enfatizar que las sumas fijas establecidas para los empleados de entre 6 y 15 horas son inferiores al mínimo requerido para alcanzar las prestaciones de cobertura de salud y seguridad social, por lo que el acceso a estos beneficios queda supeditado a un aporte adicional que deben realizar las trabajadoras de menores ingresos.

De esta manera, y como se estima que el 90,6% de las ocupadas en el servicio doméstico trabajan 6 o más horas semanales y están comprendidas en la Ley de Reforma Tributaria, la mayoría de las trabajadoras del servicio doméstico tiene derecho a que se le realicen los aportes jubilatorios vigentes (DGEYEL, 2004: 185).

Sin embargo, como esta actividad se rige por un marco regulatorio específico, estas mujeres quedan excluidas de otras garantías presentes en la LCT, el régimen de asignaciones familiares y la Ley de Empleo, lo cual involucra condiciones de mayor desventaja para ellas en relación al resto de las personas asalariadas registradas. Entre los derechos que les son restringidos a estas empleadas, se puede mencionar la exclusión del derecho de licencia por maternidad, especialmente relevante en una actividad ejercida casi exclusivamente por mujeres.

Para solucionar ambos problemas –cobertura escasa y legislación acotada–, el Gobierno nacional ha tomado medidas importantes. Por una parte, se llevan a cabo acciones para mejorar el nivel de registro de las personas ocupadas en el servicio doméstico. Así, a partir de 2005 la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) estableció un régimen de créditos fiscales por el cual los contribuyentes del Impuesto a las Ganancias podían deducir de su declaración impositiva, el costo de los aportes y contribuciones realizadas por sus empleados y empleadas al Régimen Especial de Seguridad Social para Empleadores del Servicio Doméstico. Desde el año 2000 se estableció un régimen especial

de seguridad social por el que, a cambio de una suma fija –que pagan entre el empleador y el empleado–, ese personal tiene derecho a la jubilación y pensión y a recibir la atención médica de una obra social. Actualmente esa cuota es de \$81,75 (\$35 de jubilación y \$46,75 de salud).

Según la última información disponible (abril 2007), con este procedimiento se registraron 300.000 empleadas sobre un universo a cubrir de 1 millón, aproximadamente (ORT, 2007: 4). Cabe destacar que en enero de 2005, cuando se puso en marcha el plan, había sólo 58.000 trabajadoras del servicio doméstico registradas.

En suma, las mujeres que se desempeñan en el servicio doméstico posibilitan la conciliación entre trabajo y familia de otras mujeres, en mejor situación socioeconómica, con más años de escolaridad, e insertas en trabajos de mayor calidad y remuneración. De esta manera, se configura una “cadena de cuidados” en cuyos diferentes eslabones mujeres reemplazan a otras mujeres en las responsabilidades y tareas de los cuidados familiares.

Sin embargo, estas “cadenas” tienen dos fallas importantes: por una parte, tal como se rige el trabajo doméstico hoy, las empleadas domésticas están prácticamente imposibilitadas para compatibilizar sus necesidades personales, familiares y laborales. Pero, por otra parte, las cadenas de cuidados reproducen y amplifican, incluso a escala global y entre países, la naturalización de la división inequitativa de trabajo y roles entre hombres y mujeres. En este sentido, las mujeres no sólo relevan a los hombres, las familias y el capital privado de sus responsabilidades hacia la reproducción social, sino que además subsidian al Estado ausente en las políticas sociales

### **3.3. Incluidos pero discriminados: derechos limitados para trabajadores masculinos**

Como se analizó en el segundo capítulo de este informe, la legislación sobre conciliación trabajo y familia en la Argentina tiene algunas limitaciones importantes, entre las que nos interesa destacar en este apartado las siguientes tres: en primer lugar, sólo protege a los trabajadores del sector público y privado que se encuentran en relación de dependencia y están registrados; en segundo lugar, tiende a centrarse en demandas conciliatorias muy específicas relacionadas con el embarazo y la maternidad; y en tercer lugar, están focalizadas casi exclusivamente en las trabajadoras femeninas.

Respecto a este último punto, basta mencionar los siguientes ejemplos:

- (1) Dentro de las normas protectivas, los hombres no tienen derecho al “fuero paternal”, es decir que pueden ser despedidos durante la gestación de su hijo e incluso después del momento del parto, durante su licencia por paternidad.
- (2) En el caso de las normas igualitarias, mientras la licencia por maternidad es de 90 o 100 días para las trabajadoras del sector privado y público respectivamente, la licencia por paternidad es de apenas 2 días en el caso de los asalariados registrados del sector privado y de 5 para los empleados en el sector público. Asimismo, los varones no tienen el derecho de excedencia a mayor cantidad de días a partir del nacimiento del tercer hijo/a, o en el caso de hijos/as con síndrome de Down.
- (3) De igual manera, entre los/as asalariados/as registrados/as del sector privado, el derecho de acceder a servicios de cuidado en el lugar de trabajo está diseñado y restringido a las mujeres. Por una parte, es obligatorio para aquellos empleadores que tengan cincuenta empleadas mujeres o más sin importar la cantidad de trabajadores varones. Por otra, es un beneficio al que acceden sólo las féminas. Esto significa que el derecho a reclamar la prestación de dicho servicio está restringido incluso en el caso de aquellos varones que se desempeñan en empresas en las cuales existen jardines maternales.

Las mencionadas limitaciones legislativas lejos están de beneficiar a las mujeres. Más bien, la discriminación o restricción de beneficios para los varones las reafirma en el rol de principales responsables de las tareas de cuidado al no facilitar o promover el ejercicio de cuidado por parte de los hombres.

Así, es posible concluir que los trabajadores masculinos, aún cuando son asalariados registrados, están incluidos pero son discriminados por la ley. Dicha situación es consecuencia de la división tradicional del trabajo –remunerado para los hombres y doméstico para las mujeres–, y la clásica concepción del trabajo para varones sin responsabilidades familiares. Revertir esta situación y asegurarles mayor acceso a garantías en el trabajo permitirá comenzar a establecer la posibilidad de equiparar la realización de las tareas de cuidado entre varones y mujeres al interior de los hogares.

### 3.4. Incluidas pero discriminadas por la interpretación restrictiva de la ley

La LCT y la normativa del sector público establecen un tiempo de licencia de maternidad remunerada de 90 y 100 días, respectivamente. Respecto al salario de las trabajadoras asalariadas registradas del sector público y privado, el mismo es reemplazado por una asignación familiar de igual monto, es decir que el costo no lo asume directamente el empleador sino el Estado.

Así, la Ley de Contrato de Trabajo n.º 24.714, en su artículo 11 establece:

“La asignación por maternidad consistirá en el pago de una suma igual a la remuneración que la trabajadora hubiera debido percibir en su empleo, que se abonara durante el período de licencia legal correspondiente. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses”.

Ahora bien, ¿qué se entiende por “suma igual a la remuneración”? ¿se incluye en este concepto los aportes y contribuciones a la seguridad social y el sistema provisional (SIJP)? Los artículos 6 y 7 de la LCT establecen que se considerará remuneración a los efectos de esa ley, la definida por el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (Ley n.º 24.241). Así, se considera remuneración todo ingreso que percibiere el/la afiliado/a en dinero o en especie susceptible de apreciación pecuniaria, en retribución o compensación o con motivo de su actividad personal, en concepto de sueldo, sueldo anual complementario, salario, honorarios, comisiones, participación en las ganancias, habilitación, propinas, gratificaciones y suplementos adicionales que tengan el carácter de habituales y regulares, viáticos y gastos de representación, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, y toda otra retribución, cualquiera fuere la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios prestados en relación de dependencia. En consecuencia, las asignaciones familiares quedan excluidas de esta definición.

Por otra parte, según la autoridad de aplicación, la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES),<sup>6</sup> la asignación familiar por maternidad para trabajadoras en relación de dependencia consiste en el pago de un monto igual al sueldo bruto que le hubiera correspondido percibir a la trabajadora durante el

<sup>6</sup> Fuente: <http://www.anses.gov.ar/trabajadores/aaff/suaf/maternidad/maternidad.php>.

período de licencia legal con motivo del parto. Cabe aclarar que para su cobro no rigen topes mínimos ni máximos de remuneraciones.

Sin embargo, mediante una interpretación restrictiva de la ley, durante el goce de la licencia por maternidad la trabajadora no percibe remuneraciones sino un subsidio familiar por maternidad por parte de la ANSES. Así, el importe que cobra la trabajadora durante los 90 días de licencia por maternidad no constituye un salario, y por tanto, no está sujeto a contribuciones patronales de ningún tipo y no se incluye en el cómputo del aguinaldo anual (sueldo anual complementario). Por esa trabajadora, en ese lapso, la empresa dispone, entonces, los recursos íntegros para cubrir su reemplazo sin pagos adicionales (BERGER, S. y H. SZRETTTER, 2001: 10).

De esta manera, las mujeres que tienen hijos/as deben trabajar tanto tiempo más como períodos de licencias por maternidad hayan tenido, para poder alcanzar la efectiva antigüedad en el empleo y jubilarse. El hecho de que tener hijos/as alargue la vida laboral de las mujeres es una injusticia en razón del género que perjudica a las trabajadoras con responsabilidades familiares.





## **Políticas públicas y medidas de apoyo a la conciliación**

En este capítulo se describen las principales acciones del Estado o medidas de políticas públicas que directa o indirectamente favorecen la conciliación entre la vida familiar y la actividad laboral remunerada de las personas. En el análisis, se ahonda en la oferta de servicios de cuidado y de educación para niños y niñas, el sistema de seguridad social y los servicios de cuidado para los adultos mayores y para las personas con necesidades especiales: personas con discapacidad; familias en situación de pobreza; y madres y padres adolescentes.

### **4.1. Servicios de cuidado y educación para los niños y las niñas**

La disponibilidad de servicios de cuidado y educación inicial es uno de los aspectos que inciden directa y positivamente en la inserción laboral de las mujeres, en especial de aquellas de menores recursos. Sin embargo, la conciliación no ha sido un objeto explícitamente considerado en el diseño y desarrollo de estas políticas, cuyos objetivos comprenden la educación y el desarrollo integral de los niños y niñas.

En esta sección del informe se describen los servicios de cuidado y educación infantil que se brindan en el ámbito de trabajo de los progenitores, aquellos que son ofrecidos por el Estado a través de la educación inicial y los que facilitan las organizaciones de la sociedad civil.

## **Servicios de cuidado en el ámbito de trabajo**

Respecto a los servicios de cuidado y educación infantil que son ofrecidos en el ámbito laboral de los progenitores, tal como se analizó en el capítulo 2, la LCT establece en su artículo 179 que los empleadores deben habilitar salas maternales y guarderías en función del número de trabajadoras ocupadas.

Sin embargo, este artículo nunca fue reglamentado, motivo por el cual las unidades productivas no están obligadas a su cumplimiento ni el Estado puede ejercer un poder de fiscalización de su implementación. De esta manera, no existen datos en la Argentina sobre el alcance y la cobertura de estos servicios.

Por otra parte, en el caso de las trabajadoras y trabajadores del sector público, la legislación es muy destacable: contempla una ayuda económica para aquellos/as que tienen hijos/as de entre 45 días y 5 años de edad, cumplidos antes del 30 de junio de cada año, y que los/as envían a jardines maternales o guarderías (art. 131, Decreto n.º 214/06).

## **Educación inicial**

La Ley Nacional de Educación n.º 26.206 (2006) establece que la educación inicial constituye una unidad pedagógica, comprende a los niños/as de 45 días a 5 años de edad inclusive y establece la obligatoriedad de la asistencia para los niños de 5 años (art. 17).

En el caso de los niños/as de 45 días a 2 años de edad, las autoridades educativas se comprometen a trabajar con áreas de niñez del Ministerio de Desarrollo Social y Salud, para atenderlos de forma integral en el ámbito de la educación no formal –jardines maternales– (art. 22). En cambio, para los/as niños/as de 3 a 5 años inclusive, la ley prevé la asistencia a jardines de infantes, siendo obligatorio sólo el último año de asistencia. Pese a lo cual, el Estado nacional, las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se comprometieron a universalizar los servicios educativos para los/as niños/as de 4 años de edad (art. 18).

**Tabla 11:** Organización de la educación inicial en la Argentina.

Sistema Nacional de Educación Formal para la Educación Inicial			
Ley Federal de Educación n.º 24.195 (1993)		Ley de Educación Nacional n.º 26.206 (2006)	
Nivel inicial (3 a 5 años)	Jardín de infantes: 3 y 4 años.	Educación inicial (45 días a 5 años).	Jardín maternal: 45 días a 2 años. Jardín de infantes: 3 y 4 años. El Estado tiene la obligación de universalizar los servicios para niños de 4 años de edad.
	Jardín de infantes obligatorio: 5 años.		Jardín de infantes obligatorio: 5 años.

Fuente: elaboración propia sobre la base de las leyes de educación n.º 24.195 y n.º 26.206.

Por otra parte, la Ley de Financiamiento Educativo 26.075 (2005) establece que el Gobierno nacional, los gobiernos provinciales y la Ciudad de Buenos Aires deben aumentar progresivamente la inversión en educación, ciencia y tecnología entre los años 2006 y 2010, hasta alcanzar en el año 2010 una participación del 6% del producto bruto interno (PBI).

En el artículo 2 de dicha ley se estableció, entre los principales objetivos del incremento de la inversión en educación, la cobertura educativa de todos los niños de 5 años y la incorporación creciente de los de 3 y 4 años, con prioridad para los sectores sociales más desfavorecidos.

Ahora bien, de acuerdo con datos del Ministerio de Educación de la Nación, el 92,3% de los niños de 5 años asiste a la escuela, mientras que sólo el 40% de los que tienen 4 años y el 30% de los que tienen 3 años lo hacen. Esto significa que prácticamente se cumplió la meta de la obligatoriedad de la escolarización a partir de los 5 años de edad que impuso la Ley Federal de Educación del año 1993, aunque existe un déficit en los servicios públicos de educación infantil a edades más tempranas (4 años de edad y menos).

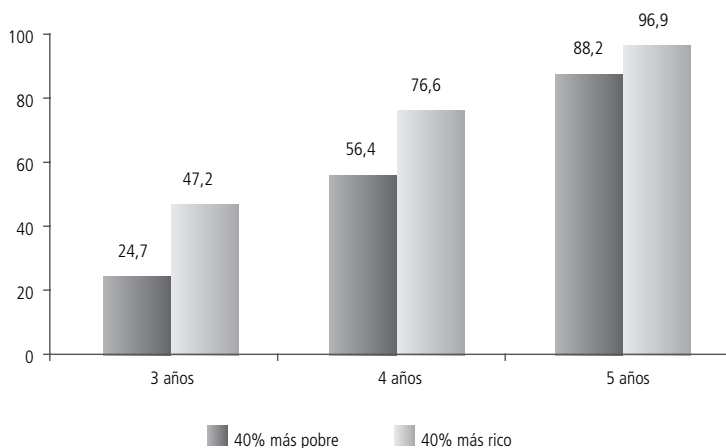
**Tabla 12:** Condición de asistencia escolar por edad (2005). Total aglomerados urbanos.

Grupo de edad	Asiste (%)	No asiste (%)
3 años	30,0	70,0
5 años	92,3	7,7

Fuente: Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación. Dirección Nacional de Gestión Curricular y Formación Docente (2006), sobre la base de EPH 2005, INDEC.

Por otra parte, esta situación deficitaria se acentúa entre los/as niños/as en situación socioeconómica desfavorable: a sala de 3 años sólo asiste el 24,7% de los niños/as pertenecientes a hogares más pobres, mientras que el porcentaje se eleva al 47,2% en el universo de los hogares de mayores ingresos. Esta brecha se repite en la asistencia a sala de 4 años e incluso a la de 5 años.

**Gráfico 19:** Tasa de asistencia de niños/as de 3,4 y 5 años, según quintil de ingresos per cápita familiar. Total aglomerados urbanos. Primer semestre de 2005.



Fuente: Ministerio de Educación. DINECE. Relevamientos anuales, 2005.

Entre otros factores, esto se explica porque la oferta de servicios públicos de cuidado y educación para los niños y las niñas a edades tempranas es limitada en la Argentina. Según un estudio de MARGARIDO (2005), en 2004 existían sólo 27 jardines maternos públicos dedicados al cuidado infantil de los más pequeños

en la Ciudad de Buenos Aires y apenas 12 en el conurbano bonaerense. La oferta de establecimientos públicos es mayor a partir de los 3 años de edad, y llega a tener una importante presencia en el ciclo primario. Las consecuencias se traducen en una menor asistencia de los niños de sectores sociales más pobres a los jardines de infantes, además de una inserción a edades más tardías

Los niños/as de los sectores socioeconómicos menos favorecidos quedan al cuidado de hermanos/as mayores, vecinos/as u otro tipo de arreglos comunales cuando sus madres y padres salen de la casa. Otra opción comúnmente utilizada por estos grupos poblacionales son las organizaciones comunales o barriales, las cuales son atendidas por mujeres del mismo barrio, cuyo trabajo de cuidado –que no siempre es considerado trabajo o se realiza en condiciones de precariedad laboral y a cambio de escasos ingresos o un plan social– permite que otras madres puedan salir a trabajar fuera del hogar.

Asimismo, la debilidad de las políticas de cuidado en este país se refleja en los sistemas estadísticos: son escasos los datos sobre la existencia de guarderías y jardines maternos, el nivel de asistencia y cobertura, como también lo son en relación con los recursos estatales destinados a la infancia. En general, las encuestas se limitan a relevar datos sobre la educación formal y dejan de lado las diversas formas en que se resuelve esta problemática del cuidado infantil en los primeros años de vida.

De esta manera, ante la ausencia de políticas o servicios de cuidado de provisión pública la cuestión se resuelve de forma privada, al interior de las familias, y de manera muy diferente según la situación socioeconómica de pertenencia y género. En efecto, queda en mano de las mujeres y, en el mejor de los casos, de las familias, la posibilidad de contratar servicios de cuidado en el mercado o asegurarlos mediante el apoyo de relaciones de parentesco, amistad o vecindad. Todo esto tiene consecuencias directas en las oportunidades laborales de las mujeres con responsabilidades familiares.

### **Servicios de cuidado ofrecidos por el tercer sector, a través de instituciones comunales o barriales**

En la Argentina, las organizaciones comunales o barriales se originaron a raíz de los comedores infantiles y comunitarios extendidos después de la crisis de 1989. En ese entonces, los programas alimentarios cambiaron su modalidad de atención y, en vez de distribuir alimentos a las familias, comenzaron a organizarse comedores comunitarios que permitían hacer economías de escala y controlar la calidad y consumo de las raciones alimentarias. Los intentos por transformar estos comedores en centros de desarrollo y cuidados infantiles ob-

tuvieron resultados escasos, pero tuvieron el mérito de instalar en la agenda de las políticas públicas la atención del desarrollo psicosocial de los niños pobres de entre 2 y 5 años de edad, a pesar de que no lograron implementar acciones de estimulación temprana (BRITOS, S. *et al.*, 2003: 30).

Estas instituciones renacen en la crisis de diciembre de 2001 y la consecuente creación del Programa de Emergencia Alimentaria (PEA) para la atención prioritaria de las necesidades básicas alimentarias de la población de alta vulnerabilidad y riesgo de subsistencia. A través de este programa el Gobierno nacional gira fondos a las provincias para comprar alimentos que se distribuyen a través de instituciones municipales o de organizaciones de la sociedad civil.

De esta manera, se produce la expansión y fortalecimiento de los comedores comunitarios, a la vez que se amplía su jornada de atención. Esto último facilitó el cumplimiento de la contraprestación laboral o comunitaria que las beneficiarias del Plan Jefas de Hogar debían cumplir para continuar como perceptoras del beneficio, a la vez que permitió que muchas de las madres de los niños y niñas que asistían a los mismos salieran a trabajar ante la desocupación o disminución de los ingresos del jefe de hogar varón.

A partir de entonces, muchos de los comedores fueron mutando hacia “centros de atención y cuidado infantil”. Estos son atendidos por las mujeres del barrio, voluntarias o beneficiarias de los programas sociales de transferencias condicionadas de ingresos, y constituyen un medio para posibilitar la conciliación trabajo-familia de las mujeres más pobres. Sin embargo, se debe reconocer que muchos de ellos adolecen de apoyo estatal para satisfacer las carencias edilicias, de infraestructura, en la formación de los recursos humanos, entre otros.

Un aspecto a destacar, que surge de un estudio de Pautassi (2009), es la percepción, por parte de las mujeres cuidadoras y educadoras, de que el cuidado de los niños y niñas en contextos de pobreza es una responsabilidad social –en la cual están involucrados el tercer sector y el Estado– y no individual y privada de cada familia. Así, todos los actores sociales involucrados en la tarea de cuidado (referentes de organizaciones de la sociedad civil, cuidadoras, educadoras, padres y madres) parecen coincidir en percibir que el trabajo de cuidado es una tarea de socialización especializada y compleja que no puede circunscribirse al ámbito privado de un hogar o a un progenitor en particular.

Pese a ello, el trabajo que desempeñan las mujeres en los centros de cuidado infantil comunitarios (como cuidadoras, auxiliares y asistentes maternas) no es reconocido o amparado debidamente por el Estado. Ellas trabajan en calidad de voluntarias o a cambio de la recepción de un programa social asistencial o un ingreso mínimo en concepto de viático. De esta manera, las mujeres que “deci-

den” dedicarse al cuidado de otros miembros del hogar en espacios laborales y también comunitarios ven subvalorada su contribución, ya que no sólo reciben paupérrimas condiciones de trabajo y malas remuneraciones, sino además escaso reconocimiento social (PAUTASSI, 2009: 8).

Más aún, el nivel de formalización e institucionalización del trabajo de cuidado y educación que en ellos se realiza, depende casi exclusivamente de las organizaciones sociales y grupos comunitarios que los sostienen. Así, también en estos ámbitos se reproduce el esquema de desigualdad en la prestación de los servicios de cuidado y educación que marcará la vida de los niños y niñas que a ellos asisten.

Pese a ello, las organizaciones sociales y comunitarias cumplen un rol fundamental en el cuidado infantil, demanda social que se encuentra insatisfecha en la actualidad. Basta mencionar la existencia de extensas “listas de espera” en los jardines maternos y de infantes oficiales y en las propias organizaciones de la sociedad civil para comprender que se trata de una cuestión de urgente atención en materia de política pública.

### **Jornada escolar extendida en el ciclo primario**

La extensión de la jornada escolar más allá del total de 20 horas semanales o los programas de doble escolaridad –como también se la denomina– constituye un importante apoyo para la conciliación de la vida familiar y laboral. Aunque esta política no ha sido diseñada con este objetivo, indirectamente beneficia a las mujeres y varones que trabajan remuneradamente, y a la vez asumen la responsabilidad del cuidado de los niños y niñas.

En la Argentina, la Ley Nacional de Educación 26.206 (2006) establece el compromiso de las autoridades educativas para extender gradualmente la jornada escolar en todas las escuelas de nivel primario (art. 28). Este objetivo fue previamente establecido por la Ley de Financiamiento Educativo 26.075 (2005): lograr que, como mínimo, el 30% de los alumnos de educación básica tengan acceso a escuelas de jornada extendida o completa, priorizando los sectores sociales y las zonas geográficas desfavorecidas (art. 2).

A pesar de este importante avance, la situación actual no es favorable, ya que en 2008 apenas el 9,7% de las escuelas cumplió la doble escolaridad y menos del 6% de la matrícula accedió a este derecho. La oferta es insuficiente en todo el país: apenas 2.191 escuelas ofrecen jornada extendida o completa a 278.457 alumnos. Además, está fuertemente sectorizada en los grandes centros urbanos, en sectores medios altos, en escuelas privadas laicas y, en menor medida, en escuelas parroquiales o religiosas. Más del 80% de los chicos de los sectores

económicos bajos y muy bajos no realizan actividades extraescolares (RECA I., 2008: 55).

La prestación limitada y diferencial en los servicios públicos de educación inicial impacta en las posibilidades de desarrollo de la autonomía y sustentabilidad de las familias ya que, por un lado, dificultan la inserción de las mujeres más humildes en el ámbito productivo y, por otro, condicionan las trayectorias escolares de los niños y niñas de las familias en situación de vulnerabilidad social.

## **4.2. Autonomía económica y servicios de cuidado para los adultos mayores**

La proporción de población de personas de 65 años y más está creciendo en la Argentina, incluso la de adultos mayores de 75 años. Entre ellos se registran diferentes niveles de autonomía o dependencia según su estado de salud, su nivel de ingresos, sus necesidades y posibilidades de acceder a servicios de cuidado, entre otros. De esta forma, pueden contribuir a aliviar la relación trabajo y familia en caso de ayudar al cuidado de menores o contribuir con sus ingresos a la economía del hogar, o por el contrario, a tensionarla si no cuentan con ingresos suficientes para su sustento o requieren de cuidados intensos.

El Estado puede contribuir con la autonomía y el cuidado de los adultos mayores a través de dos vías principales: el aporte de recursos monetarios y la atención domiciliaria o institucional de aquellos que la necesitan.

### **Autonomía económica de los adultos mayores**

En la Argentina, hay 4.194.293 personas de 65 años y más,<sup>1</sup> de las cuales 3.612.442 (86,1%) perciben ingresos a través del sistema de seguridad social (3.533.213) o son beneficiarias de un programa social (79.229): Pensiones No Contributivas a la Vejez (77.341 beneficiarios) y el Plan Adultos Mayores (1.888 beneficiarios).

Sin embargo, en muchos casos estos ingresos no son suficientes para satisfacer las necesidades de los mayores o para asegurar su autonomía económica. En estos casos, las familias en las cuales se insertan deben realizar esfuerzos adicionales para generar recursos que permitan contribuir con su sostén económico, lo cual puede generar mayores tensiones para la conciliación entre trabajo y familia de quienes aportan ingresos al hogar.

<sup>1</sup> Proyecciones de población para el año 2005, INDEC.



## **Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA)**

Desde el año 2006, el sistema provisional en este país ha sufrido una serie de reformas que involucraron la ampliación de la cobertura y la redefinición del cálculo de la movilidad de los haberes, y que concluyeron con la eliminación del régimen de capitalización creado a mediados de la década de 1990.

Cabe aclarar que desde la reforma del sistema provisional de 1994 y hasta la nueva modificación en noviembre de 2008, el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) se estructuró sobre dos pilares. En el primero, denominado sistema de reparto, los fondos eran recaudados por el Estado sobre la base de aportes contributivos, y administrados bajo una perspectiva de solidaridad intergeneracional que permitió el sustento de la clase pasiva con los recursos aportados por los trabajadores activos. El segundo pilar era el denominado sistema de capitalización, en el cual la gran mayoría de las instituciones que administraban los fondos (Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones –AFJP–) pertenecían al sector privado. En este último, la jubilación del trabajador era el resultado del ahorro de un porcentaje de su salario en una cuenta privada de capitalización.

En dicho período, el sistema de reparto administrado por la ANSES fue paulatinamente perdiendo peso frente al crecimiento del sistema de capitalización administrado por las AFJP. Así, en 2007 la cantidad de afiliados al sistema de capitalización era de 1,7 millón, mientras que los del sistema de reparto alcanzaban los 2,4 millones. Sin embargo, entre 2006 y 2007 el Gobierno nacional tomó un conjunto de medidas que permitieron comenzar a reflotar el sistema de reparto, como instancias previas a la eliminación del sistema de capitalización en noviembre de 2008.

Entre ellas, se encuentra la Reforma Previsional (Ley n.º 26.222); la Jubilación Anticipada (Ley n.º 25.944); la Moratoria Previsional (Ley n.º 24.476); la sanción de la Ley de Movilidad Previsional (Ley n.º 26.417); y la Ley n.º 26.425, que dispone la unificación del SIJP en un único régimen provisional público que se denomina Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) (UÑA G. y N. BERTELLO, 2009).

De acuerdo con los datos de la Secretaría de Seguridad Social del MTEySS, en diciembre de 2008 había casi 4,9 millones de beneficiarios del SIPA, de los cuales:

- 81,6% tenían 65 años o más, y 36,1%, 75 años o más;
- 32,6% son varones y 67,4% son mujeres;
- 73,5% corresponden a jubilaciones, y 26,5%, a pensiones.

Dentro de los “adultos mayores” (65 años o más), los datos muestran que

el 84,2% perciben jubilaciones o pensiones a través del SIPA, cuyo haber medio es de \$1.031 mensuales. Sin embargo, el 72,7% del total de afiliados es acreedor de una jubilación o pensión cuyo valor es de hasta \$827 (monto que corresponde al haber mínimo fijado por ley),<sup>2</sup> lo cual representa dos veces y medio el valor de la canasta básica total o línea de pobreza (\$341,78), y casi cinco veces y media el de la canasta básica alimentaria o línea de indigencia (\$152,03)<sup>3</sup>.

**Tabla 13:** Población de 65 años y más cubierta por el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Diciembre de 2008.

Grupos de edad	Población total 2010 (proyecciones INDEC)			Población cubierta por el <sup>sipa</sup> (diciembre de 2008)		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
65 a 69	1.329.074	602.756	726.318	894.446	325.761	566.145
70 a 74	1.071.331	456.960	614.371	855.867	332.521	514.819
75 a 79	845.028	331.313	513.715	762.856	278.222	473.451
80 y más	948.860	309.737	639.123	1.020.044	307.497	706.949
<b>TOTAL</b>	4.194.293	1.700.766	2.493.527	3.533.213	1.244.001	2.261.364
	100%	100%	100%	84,2%	73,1%	90,7%

Fuente: elaboración propia sobre la base de proyecciones de población del INDEC, y beneficiarios del régimen de reparto de la Secretaría de Seguridad Social.

Nota: la sumatoria de las columnas "Varones" y "Mujeres" dentro de la población cubierta por el SIPA en diciembre de 2008 no es igual al total, puesto que hay un porcentaje de beneficiarios "no registrados" según sexo.

Para el caso de aquellos adultos mayores no cubiertos por el SIPA, el Estado argentino ofrece ingresos mínimos a través de dos programas sociales de transferencias directas de ingresos: las Pensiones No Contributivas Asistenciales por Vejez y el Plan Adultos Mayores, ambos administrados desde el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación.

<sup>2</sup> Datos a septiembre de 2009. Secretaría de Seguridad Social.

<sup>3</sup> INDEC, noviembre de 2009.

## Pensiones No Contributivas Asistenciales a la Vejez y Plan Social Adultos Mayores

El programa social Pensiones No Contributivas (PNC) tiene el objetivo de brindar asistencia económica mediante pensiones asistenciales a personas en situación de vulnerabilidad social:

- Adultos de 70 años o más (Ley n.º 13.478, y Decretos Reglamentarios n.º 432/97 y n.º 582/03).
- Madres de 7 hijos o más nacidos vivos, propios o adoptados (Ley n.º 23.746 y Decreto Reglamentario n.º 2.360/90).
- Personas con invalidez, es decir, que acrediten un 76% o más de incapacidad (Ley n.º 18.910 y Decreto Reglamentario n.º 432/97).

El Ministerio de Desarrollo Social de la Nación es el organismo responsable de su administración, a través de la Comisión Nacional de Pensiones Asistenciales (CNPA), creada en 1996 (Decreto n.º 1.455/96).

Durante 2008 se profundizó la difusión del programa a través de actividades de sensibilización con grupos de vecinos, organizaciones sociales y personal de gobiernos provinciales y municipales, se facilitó el acceso a la información por parte de la ciudadanía y, al mismo tiempo, se modificaron las diferentes modalidades de trabajo con el objeto de llegar a zonas que presentan condiciones de inaccesibilidad, lo que permitió extender la cobertura a 639.982 personas.

Dentro de este grupo de beneficiarios, las PNC asistenciales a la vejez sumaron un total de 77.341 en diciembre de 2008, con un valor promedio de la prestación de \$483,0 mensuales (equivalente a un 52% adicional al valor de la canasta básica total o línea de pobreza para ese momento, \$317,1).

**Tabla 14:** Evolución de la cantidad de beneficiarios de las PNC asistenciales a la vejez

2005	2006	2007	2008
67.392	82.963	88.607	77.341

Fuente: Cuenta de inversión 2008. MECON Argentina.

Asimismo, cabe destacar que todos los beneficiarios de las PNC (incluidos los ancianos y personas con discapacidad) y sus familias reciben asistencia médica y social a través del Programa Federal de Salud (PROFE), del Ministerio de Salud de la Nación.

Respecto al Plan Adultos Mayores, este se origina con la creación del Programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados (PJYJHD, Decreto n.º 565/02), que consiste en una transferencia directa de ingresos para aquellos jefes de hogar en situación de desempleo, y con hijos menores a cargo o con discapacidad de cualquier edad. El artículo 2 prevé su extensión a los jóvenes desocupados y a los mayores de 60 años que no hubieran accedido a una prestación provisional.

Sobre la base de ello, y para garantizar la contención integral de las mujeres y los varones mayores de 70 años, el Gobierno nacional dispuso que los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y Desarrollo Social fuesen los responsables del desarrollo del Plan Adultos Mayores. Entre los requisitos que establecieron para acceder al beneficio de \$150 mensuales, se establecieron los siguientes: tener 70 años de edad o más; no tener ingresos fijos suficientes para el sustento; no ser titular de ningún beneficio asistencial, graciable, no contributivo o previsional de carácter monetario; y no percibir ayudas económicas por ninguno de los componentes del PJYJHD.

Es necesario destacar que la cantidad de beneficiarios del Plan Mayores sufrió una modificación muy importante con la reforma del sistema provisional. Así, si se analiza la evolución de las liquidaciones de este programa, se comprueba que pasó de 4.669 ayudas en diciembre de 2007 a 1.888 en el mismo mes de 2008. Esto se debió a que una proporción importante de los beneficiarios pasó a cobrar un beneficio jubilatorio por la reforma previsional, además de que algunos accedieron al programa PNC, fallecieron o se les dio de baja porque se detectaron inconsistencias en la información presentada.

Por último, se debe destacar que el beneficio monetario del Plan Adultos Mayores, cuyo valor es de \$150 mensuales, resulta limitado para asegurar la autonomía de las personas mayores. Apenas cubre el valor de una canasta básica alimentaria o línea de indigencia (\$152,03), y representa menos del 50% del valor de la canasta básica total o línea de pobreza (\$341,78)<sup>4</sup>.

Esto significa que estos adultos mayores requieren de la ayuda familiar o de la comunidad para salir de la situación de pobreza en la que se encuentran, lo cual puede provocar tensiones en la conciliación entre los miembros familiares que asumen esta responsabilidad.

<sup>4</sup> Todos los valores corresponden al mes de noviembre de 2009.

**Tabla 15:** Autonomía económica de los adultos mayores

Beneficios	Beneficiarios		Monto de la prestación		Organismo que otorga el beneficio
	Titular del beneficio	Cantidad	En \$ mensuales	% de la línea de pobreza (\$341,78)	
SIPA (Ley n.º 26.425)	Jubilados y pensionados.	4,9 millones	\$1.031 (haber medio). \$827 (haber mínimo)	300% y 241% respectivamente superiores	ANSES
Pensiones No Contributivas Asistenciales por Vejez (Ley n.º 18.910 y Decreto Reglamentario n.º 432/97)	Adultos de 70 años de edad o más.	77.341 (promedio anual)	\$483,0 (valor promedio)	40% superior	Ministerio de Desarrollo Social, Comisión Nacional de Pensiones Asistenciales
Plan Adultos Mayores (Decreto n.º 565/02 y Resolución del mteyss 155/03)	Adultos de 70 años de edad o más que no hubieran accedido a una prestación provisional.	1.888	\$150	44% inferior	Ministerio de Desarrollo Social

Fuente: elaboración propia sobre la base de la legislación, datos de la Cuenta de inversión 2008 (MECON), e INDEC noviembre de 2009.

### Servicios de cuidado para los adultos mayores

El Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (MDS) implementa el Programa Atención Integral del Adulto, que se propone articular las políticas dirigidas a los adultos mayores desde una perspectiva integral, mediante la ejecución de programas específicos de promoción, protección, integración social y desarrollo de los adultos mayores, con la participación activa de instituciones científicas, sociedades de geriatría, universidades y otras organizaciones.

Dentro de sus acciones se encuentra el Programa Nacional de Cuidados Domiciliarios, a través del cual durante el año 2008 se atendieron 5.419 adultos mayores, enfermos terminales y personas con discapacidad, y se ca-

pacitaron 6.354 cuidadores domiciliarios y 1.250 acompañantes domiciliarios (Cuenta de Inversión 2008, MECON).

Por otra parte, el Ministerio cuenta con 9 residencias ubicadas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 6 en el conurbano bonaerense y 2 en el interior de la provincia de Buenos Aires, donde al cierre del año se encontraban alojados 391 adultos mayores y se atendieron en total a 523.

Como se desprende de estos datos, los servicios de atención domiciliaria o en instituciones que presta el Gobierno nacional tienen una cobertura muy limitada respecto a las necesidades de esta población. En otras palabras, la mayor responsabilidad por el cuidado de los mayores recae en las familias directas de estas personas, en especial en las mujeres del hogar.

#### **4.3. Servicios para personas con capacidades especiales**

Según los datos de la Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad,<sup>5</sup> (INDEC, 2002-2003) el 7,1% de la población argentina tiene alguna discapacidad, es decir, 2.176.123 personas padecen una limitación en la actividad y restricción en la participación, que se origina en una deficiencia y que afecta a una persona en forma permanente para desenvolverse en su vida cotidiana dentro de su entorno físico y social.<sup>6</sup>

La distribución por sexo entre las personas con discapacidad muestra un leve predominio femenino: 53,6% son mujeres y 46,4% son varones. Por otra parte, el porcentaje de discapacidad aumenta a medida que aumenta la edad: el 11,7% de las personas con alguna discapacidad son menores de 15 años, el 48,5% tienen entre 15 y 64 años, y el 39,8% tienen 65 años o más.

Respecto de la relación de parentesco con el jefe de hogar de las personas con discapacidad, en el 43,9% de los casos se trata de jefes/as de hogar, 23,6% de hijos y las/los cónyuges representan el 16,7%.

La discapacidad no es sólo un atributo de las personas individuales sino que caracteriza al hogar en que vive. Al respecto, el 20,6% de los hogares en la Argentina –uno de cada cinco– alberga al menos una persona con discapacidad,

<sup>5</sup> La ENDI (Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad) es una encuesta complementaria del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas de 2001. Fue relevada entre noviembre de 2002 y abril de 2003, sobre una base de una muestra de alrededor de 67.000 hogares de los centros urbanos 5.000 habitantes o más de todo el país.

<sup>6</sup> Definición de discapacidad prevista en la ENDI. INDEC (2002-2003).

porcentaje que supera el 26% en las regiones de Cuyo y el Noroeste argentino (NOA), y disminuye al 16,9% en el Gran Buenos Aires.

En muchos casos, las personas con discapacidad requieren de mayor atención y cuidados debido a las limitaciones en su autonomía personal para el desarrollo de su vida cotidiana, la inserción social y la manutención económica. Basta mencionar que del total de personas con alguna discapacidad:<sup>7</sup>

- el 38,4% no tiene cobertura por obra social y/o plan de salud privado o mutual, porcentaje que supera el 50% en la región del Noreste (NEA).
- el 68,4% son inactivos, el 24,9% están ocupados y el 4,7% desocupados.
- sólo el 7,2% percibe una pensión a causa de la discapacidad.
- el 30,5% de las personas con discapacidad de 14 años o más no puede realizar tareas domésticas (18,0%) o necesita ayuda para hacerlo (12,5%), mientras que el 44,3% no puede viajar en transporte público (24,8%) o necesita ayuda para hacerlo (19,5%).<sup>8</sup>

Si bien las acciones que se llevan adelante desde el Gobierno nacional son diseñadas con el fin de atender las necesidades de estas personas y no para facilitar la conciliación entre familia y trabajo de los apoderados, las mismas repercuten en sus posibilidades de conciliar el ámbito familiar y laboral.

### **La protección de la discapacidad en la normativa**

La persona con discapacidad tiene los mismos derechos que sus conciudadanos de la misma edad. Sin embargo, en orden al ejercicio de sus derechos, puede encontrarse en una situación de desventaja que requiere la adopción de medidas específicas destinadas a equiparar oportunidades.

La actividad legislativa en la materia ha avanzado significativamente a partir de la institución del Sistema de Protección Integral de las Personas Discapacitadas (Ley n.º 22.431, del año 1981) y de la creación de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas (Decreto n.º 1.101/87). Mediante ambos instrumentos el Estado se obliga a prestar servicios de rehabilitación integral, escolarización, formación laboral o profesional, regímenes diferenciales de seguridad social, entre otros, a las personas con discapacidad no incluidas dentro del sistema de las obras sociales, en la medida que aquellas o las personas de quienes dependan no puedan afrontarlas.

A fines de la década de 1990 se creó un Sistema Único de Prestaciones Bá-

<sup>7</sup> Los datos no suman el 100% porque hay un porcentaje de respuestas categorizadas como “desconocidos”.

<sup>8</sup> NDEC (2002-2003).

sicas para las Personas con Discapacidad (Ley n.º 24.901) para asegurar la universalidad de la atención de las personas con discapacidad, inclusive a los que no tienen cobertura social. Entre las prestaciones del sistema único se encuentran las preventivas (protección de la madre y el feto, y estimulación y tratamientos para evitar o compensar la discapacidad) y las de rehabilitación (servicios de estimulación temprana, educativos terapéuticos, educativos, de rehabilitación psicofísica con o sin internación, centros de día, residencias, transporte, entre otros).

De esta manera, se implementaron políticas estatales para facilitar o contribuir al cuidado de las personas con discapacidad. Entre ellas se encuentran la provisión de ayudas monetarias para la autonomía económica de estas personas; los marcos normativos que regulan el trabajo de sus padres/madres o tutores; y la política de educación especial.

### **Autonomía económica de las personas con discapacidad**

Actualmente, 818.021 personas con discapacidad (el 37,6% del total de población con capacidades diferentes) percibe una contribución monetaria por parte del Estado, ya sea a través de una asignación familiar (122.137 personas, cuyo tutor/a es trabajador/a asalariado/a registrado/a, activo/a o pasivo/a, y 241.400 personas con discapacidad cuyo padre, madre o tutor se encuentra desempleado/a o trabajando en el mercado informal); una pensión asistencial (258.656 personas); o un programa social (159.834 beneficiarios del Plan Familias y 35.994 del Programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados).

### **Asignaciones familiares por hijo con discapacidad**

De acuerdo con la Ley n.º 24.714 de Régimen de Asignaciones Familiares, los/as trabajadores/as en relación de dependencia que tienen hijos/as con discapacidad<sup>9</sup> a cargo, sin límites de edad, tienen derecho a una asignación familiar o pago de una suma mensual a partir del mes en que se acredite tal condición ante el empleador (art. 8). También, los beneficiarios del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (art. 15), en la actualidad SIIPA, tienen este derecho.

Según los datos de la Cuenta de inversión 2008 elaborada por el Ministerio de Economía de la Nación (MECON), 122.137 trabajadores/as asalariados/as registrados/as perciben asignaciones familiares por hijo/a con discapacidad.

<sup>9</sup> A los efectos de esta ley, se entiende por discapacidad la definida en la Ley n.º 22.431, artículo 2.



Los montos de la misma varían de acuerdo con el salario bruto del trabajador/a: \$540 para quienes perciben remuneraciones entre \$100 y \$2.400 mensuales; \$405 para los/as que perciben remuneraciones entre \$2.400 y \$3.600; y \$270 para los/as que perciben remuneraciones de \$3.600 o más. Cabe aclarar que entre los/as asalariados/as registrados/as, el monto de la asignación familiar por hijo/a con discapacidad equivale a cuatro veces el valor de la asignación familiar por hijo/a.

Estas prestaciones, sin embargo, no constituyen remuneración, por lo cual no serán tenidas en cuenta para la determinación del sueldo anual complementario ni para el pago de las indemnizaciones, enfermedad, accidente o para cualquier otro efecto (art. 23).

Adicionalmente, el Programa Asignación Universal por Hijo para la Protección Social (Decreto n.º 1602/2009), creado en noviembre de 2009, también contempla una prestación monetaria no retributiva de carácter mensual diferencial en el caso de hijos/as con discapacidad de trabajadores/as desocupados o en la economía informal. Mientras el monto asciende a \$180 mensuales para los niños/as, el valor de la prestación se multiplica por cuatro y alcanza los \$720 mensuales en caso de discapacidad.

Si se aplica el porcentaje de población con alguna discapacidad (7,1%) al universo de beneficiarios de este programa (3,4 millones de menores de 18 años, según los datos suministrados por la ANSES para el 1.º de marzo 2010), se concluye que 241.400 personas con discapacidad reciben una asignación familiar por ser hijos/as de trabajadores/as desocupados/as o informales.

### **Pensiones No Contributivas Asistenciales por Invalidez**

Como se mencionó con anterioridad, la Comisión Nacional de Pensiones Asistenciales posee la facultad de entregar pensiones no contributivas a las personas en estado de vulnerabilidad social que se encuentran sin amparo previsional o no contributivo, no poseen bienes, ingresos ni recursos que permiten su subsistencia, y que no tienen parientes obligados legalmente a proporcionarles alimentos o que, teniéndolos, se encuentren impedidos para poder hacerlo. Este tipo de pensiones no requieren aportes o cotización para su otorgamiento (Decreto n.º 432/97).

En el caso de las pensiones por invalidez, estas se otorgan a aquellas personas incapacitadas en forma total y permanente, es decir, que tengan una disminución de su capacidad laborativa del 76% o más. Este requisito se probará mediante certificación expedida por servicio médico de establecimiento sanitario oficial, en el que deberá indicarse la clase y grado de incapacidad.

Si se trata de menores de 18 años, dicha pensión deberá ser requerida por su representante legal (padre/madre, tutor o guardador). En el caso de los menores adultos –entre los 18 y 21 años– con discapacidad física, pueden realizar sus propios trámites al igual que los menores emancipados.

No existe incompatibilidad de percibir esta pensión y cobrar salario por hijo/a con discapacidad y/o tenerlo a cargo en alguna obra social, ya que el otorgamiento de la pensión depende del monto de los ingresos de los padres/madres y de la capacidad de sostenimiento de su hijo/a.

En la actualidad, 258.656 personas perciben este beneficio, cuyo monto promedio es de \$413 mensuales.

**Tabla 16:** Evolución de las PNC asistenciales por invalidez

2005	2006	2007	2008
120.493	151.445	197.575	258.656

Fuente: Cuenta de inversión 2008. MECON Argentina.

### Planes Sociales de Transferencias de Ingresos

Si se analizan los dos principales PTC de Argentina, el Programa Familias por la Inclusión Social y el Plan Jefas y Jefes de Hogar desocupados, claramente se observa cómo a través de todos estos años no han propuesto la creación y sostenimiento de, al menos, alguna instancia de cuidado alternativa de los hijos/as más pequeños, con vistas a facilitar procesos de inserción laboral, formación y capacitación de sus progenitores. Más aún, en ambos casos, las condicionales están referidas a tareas reproductivas (permanencia de los/as hijos/as en la escuela y asistencia sanitaria) en el caso del primero, y trabajos socialmente útiles, en el segundo, que en el caso de las mujeres se concentra en trabajo típicamente reproductivo (trabajo comunitario y asistencial).

En el año 2002 se creó el Programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados (PJYJHD), “destinado a jefas/as de hogar con hijos de hasta dieciocho años de edad, o discapacitados de cualquier edad, y a hogares en los que la jefa de hogar o la cónyuge, concubina o cohabitante del jefe de hogar se hallare en estado de gravidez, todos ellos desocupados y que residan en forma permanente en el país” (Decreto n.º 565/02, art. 2).

Para percibir el beneficio mensual de \$150, los/as titulares del beneficio deben certificar la condición de discapacidad del o de los hijos/as a cargo, median-

te certificación expedida por un centro de salud municipal, provincial o nacional (art. 5, inc. “e”). Cabe recordar que la inscripción a este programa se encuentra cerrada desde mayo de 2002.

En la actualidad, se estima que 35.994 beneficiarios tienen hijos/as con alguna discapacidad.<sup>10</sup>

Por su parte, el Programa Familias por la Inclusión Social tiene como objetivo fundamental promover la protección e integración social de las familias en situación de vulnerabilidad y/o riesgo social, desde la salud, la educación y el desarrollo de capacidades, posibilitando el ejercicio de sus derechos básicos (Resolución MDS 825/05, art. 1). El mismo está destinado a aquellos/as beneficiarios/as del subprograma de Ingreso para el Desarrollo Humano (IDH) y del PjyJHD que se consideren sin posibilidades de empleo.<sup>11</sup>

Asimismo, el Ministerio de Desarrollo Social posee la facultad de incorporar nuevas familias beneficiarias ante circunstancias excepcionales que así lo justifiquen, prioritariamente en las zonas vulnerables y/o de riesgo social. Esta posibilidad es para familias en situación de vulnerabilidad y/o riesgo social, con hijos/as o menores a cargo de hasta 19 años de edad, o con discapacidad sin límites de edad, y a mujeres embarazadas (art. 9).

El monto mensual del subsidio se compone de un mínimo de \$100 por un/a hijo/a o mujer embarazada y \$25 adicionales por cada hijo/a, hasta un máximo de 5 hijos/as y de \$200 por familia (art. 10). En la actualidad, se estima que 159.834 beneficiarios/as tienen hijos/as con alguna discapacidad.<sup>12</sup>

En suma, el 68,4% de las personas con discapacidad son inactivas, y sólo un tercio participa en el mercado de trabajo: el 24,9% están ocupadas y el 4,7%, desocupadas.<sup>13</sup> A la dificultad por ingresar y desarrollarse en el mundo laboral, se agrega que sólo cuatro de cada diez (37,6%) personas con discapacidad o sus tutores reciben ayuda económica, ya sea a través de una asignación

<sup>10</sup> Elaboración propia: para estimar cuántos de los beneficiarios del PjyJHD tienen hijos con alguna discapacidad, se aplicó el porcentaje del total de la población con discapacidad (7,1%) a la cantidad total de beneficiarios del PjyJHD (506.963 personas).

<sup>11</sup> A fin de determinar qué beneficiarios del PjyJHD se consideran “sin posibilidades de empleo”, el Poder Ejecutivo de la Nación, mediante el Decreto n.º 1.506/04, artículo 6, establece que los MTEYSS y MDS deberán aprobar, en forma conjunta, los procedimientos a aplicar y los mecanismos de supervisión.

<sup>12</sup> Elaboración propia. Para estimar cuántos de los beneficiarios del Plan Familias tienen hijos con alguna discapacidad, se aplicó el porcentaje del total de la población con discapacidad (7,1%) a la cantidad total de beneficiarios del Plan Familias (2.251.313 personas).

<sup>13</sup> Encuesta Nacional de Discapacidad (INDEC, 2002-2003). Los porcentajes no suman 100% porque hay algunos casos clasificados como “desconocido”.

familiar o por transferencias monetarias de los programas sociales PJJHD y Plan Familias.

Al igual que sucede en el caso de los adultos mayores, los montos de estas prestaciones son limitados como para atender las necesidades de esta población. En el mejor de los casos, reciben \$720 y \$540 mensuales por una asignación familiar, monto que disminuye a \$483 si son beneficiarios de una PNC por invalidez y a \$200 aproximadamente si son beneficiarios de un plan social de transferencias de ingresos. Estos últimos en especial requieren de ingresos adicionales por parte de los miembros de su familia o de la comunidad para superar la situación de pobreza en la que se encuentran.

**Tabla 17:** Autonomía económica de las personas con discapacidad

Beneficios	Beneficiarios		Monto de la prestación	Organismo que otorga el beneficio
	Titular del beneficio	Cantidad		
Asignaciones familiares por hijo con discapacidad, sin límite de edad, para asalariados/as registrados/as (Ley n.º 24.714)	(1) Trabajadores en relación de dependencia; (2) beneficiarios de la prestación por desempleo; (3) beneficiarios de la Ley de Riesgos de Trabajo; (4) Jubilados y pensionados.	122.137 (55.200 activos y 66.937 pasivos)	\$540, \$405 o \$270 mensuales según percepción de salarios brutos (entre \$100 y \$2.400, entre \$2.400 y \$3.600, y \$3.600 o más, respectivamente)	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, anses
Asignaciones familiares por hijo/a con discapacidad de trabajadores informales o desocupados (Decreto n.º 1602/2009)	Padre, madre, tutor o pariente por consanguinidad hasta el tercer grado de niños/as con discapacidad, en situación de desempleo o informalidad laboral.	3,4 millones de beneficiarios totales, lo cual equivale a 241.400 menores con discapacidad si se aplica el porcentaje de discapacidad (7,1%)	\$720	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, anses

Beneficios	Beneficiarios		Monto de la prestación	Organismo que otorga el beneficio
	Titular del beneficio	Cantidad		
Pensiones no contributivas asistenciales por invalidez (Ley n.º 18.910 y Decreto Reglamentario n.º 432/97)	Personas que presenten un 76% de invalidez laboral, no estar amparado el peticionante ni su cónyuge por ningún tipo de pensión no contributiva ni jubilación o pensión, no tener bienes, ingresos ni recursos de cualquier tipo que permitan la subsistencia del solicitante y de su grupo familiar.	258.656* (promedio anual)	\$483 mensual (valor promedio)*	Ministerio de Desarrollo Social, Comisión Nacional de Pensiones Asistenciales
Plan Familias por la Inclusión Social	Jefes/as de hogar desocupados, con nivel educativo menor a secundaria completa y con dos o más hijos menores de 19 años a cargo, o discapacitado de cualquier edad.	2.251.313 beneficiarios totales, lo cual equivale a 159.834 personas con discapacidad si se aplica el porcentaje de discapacidad (7,1%)	Entre \$200 por dos hijos y \$380 por 6 o más hijos a cargo	Ministerio de Desarrollo Social
Programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados (Decreto n.º 565/02)	Jefes/as de hogar desocupados con hijos menores de 18 años, o discapacitados de cualquier edad.	506.963 beneficiarios totales, lo cual equivale a 35.994 personas con discapacidad si se aplica el porcentaje de discapacidad (7,1%)	\$150 mensual	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Fuente: elaboración propia sobre la base de la Ley n.º 24.714 de Asignaciones Familiares y *Boletín Estadístico de la Seguridad Social*. Tercer y cuarto Trimestre de 2008. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Plan Familias para la Inclusión Social: monto de la prestación: Ministerio de Desarrollo Social (<http://www.desarrollosocial.gov.ar/Planes/PF/prestaciones.as>). Cantidad de beneficiarios: Encuesta a Hogares Beneficiarios (EHB) PF, diciembre de 2007. Ministerio de Desarrollo Social (<http://www.desarrollosocial.gov.ar/Planes/PF/perfil.as>).

\* Pensiones no contributivas y Programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados: dato a diciembre de 2008. Cuenta de inversión 2008. Contaduría General de la Nación. Ministerio de Economía.

## **Medidas estatales que facilitan el cuidado de las personas con discapacidad**

El Estado tiene la capacidad de movilizar otros recursos que directa o indirectamente contribuyen con la atención y los cuidados de las personas con discapacidad. El primero de ellos es el marco normativo que regula las licencias laborales de los padres o tutores, mientras que en segundo lugar se puede mencionar la política de educación especial.

Respecto a la primera, y tal como se manifestó en otro capítulo de este documento, sólo los/as trabajadores/as en relación de dependencia están amparados por la legislación vinculada a la protección de la maternidad y trabajadores/as con responsabilidades familiares. En ningún caso la normativa, que rige tanto para el sector público como para el privado, realiza diferencias por tratarse de hijo/a con discapacidad. La única excepción es la licencia por maternidad en caso de hijo/a con síndrome de Down, la cual consiste en el derecho a seis meses adicionales de licencia sin goce de sueldo “desde la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad” (art. 1).

Para acogerse a dicho beneficio, la trabajadora debe comunicar fehacientemente el diagnóstico del recién nacido/a al empleador con certificado médico expedido por autoridad sanitaria oficial, por lo menos con 15 días de anticipación al vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad (art. 2).

Durante el período de licencia la trabajadora percibirá una asignación familiar cuyo monto será igual a la remuneración que ella habría percibido si hubiera prestado servicios. Esta prestación será percibida en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que corresponden a la asignación por maternidad (art. 3).

Por otra parte, una acción estatal que adicionalmente repercute en la conciliación trabajo y familia de los padres o tutores de las personas con discapacidad es el servicio de educación especial que brinda. De acuerdo con la Encuesta de Discapacidad (INDEC, 2002-2003), el 81,2% de las personas con discapacidad de 3 a 14 años asiste a la escuela (17,7% a la educación especial, 56,5% a la educación común y 7% a ambas), pero lo hace sólo un tercio de quienes tienen entre 14 a 29 años (9,3%, 20,2% y 3,5%, respectivamente).

Respecto a la educación especial, cabe recordar que las conclusiones de la Conferencia de Jomtien (1990) y de la Declaración de Salamanca (1994), ambas organizadas por la UNESCO, direccionaron a los países en la promoción de políticas que favorecieran una escuela para todos, en la que se logre dar la respuesta educativa adecuada a todos los alumnos/as aceptando sus condiciones personales. Allí se sentaron los principios para una educación integrada y las bases para promover escuelas integradoras.

En este contexto de demandas internacionales, surge en nuestro país, en 1998,

el acuerdo marco en el cual se plantea la necesidad de garantizar en los servicios educativos la integración de alumnos/as con necesidades educativas especiales. En este marco, la escuela especial tiene como tarea primordial la atención de las personas con necesidades educativas especiales con base en alguna discapacidad.

Según datos del Ministerio de Educación Nacional (2007), del total de unidades educativas de educación especial que hay en el país (2.479), el 76,8% son de gestión estatal y el 23,2% de gestión privada. Adicionalmente, el 40,0% corresponde al nivel inicial de educación, el 56,1% al nivel primario/ EGB y sólo el 4% al nivel medio/polimodal. En ellas, sólo el 12,6% del total de alumnos/as asiste al nivel inicial. Por otra parte, no hay información disponible sobre la cantidad de unidades educativas de educación especial con jornada extendida.

#### **4.4. Otras políticas que inciden en la relación trabajo-familia**

A continuación, se analizan sintéticamente otras políticas públicas que, aunque no tienen como objetivo facilitar la conciliación entre trabajo y familia, repercuten indirectamente en el alivio o tensión entre ambas esferas: los Programas de Transferencias Condicionadas de Ingresos (PTCI), el Plan Nacional de Registración del Trabajo y Empleo Doméstico, y el Plan de Retención Escolar para Madres y Padres Adolescentes.

##### **Programas de Transferencias Condicionadas de Ingresos (PTCI)**

Los Programas de Transferencias Condicionadas de Ingresos (PTCI) son planes o programas sociales que están incluidos dentro de la política de protección social, a través de los cuales se realizan transferencias en efectivo para ayudar a los hogares a superar las consecuencias económicas de los *shocks* vinculados con el ingreso y la pobreza.

Los mismos surgen hacia fines de los años 90 en América Latina como macro programas dirigidos a los sectores sociales más pobres, de carácter marcadamente focalizados y descentralizados, para dar respuesta a los altos niveles de pobreza y para revertir la situación crítica de las redes de asistencia social que funcionaron en los 80 y 90 en la región. Tienen un doble objetivo: por un lado, brindan asistencia o protección social mediante transferencias monetarias, y por el otro, promocionan las capacidades de las personas, familiares y comunitarias a través de contraprestaciones laborales, sanitarias y educativas.

En la Argentina funcionan dos PTCI: el Programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados (PJIJHD) y el Programa Familias por la Inclusión Social (Plan Familias). El primero fue implementado desde la cartera del Ministerio de Trabajo en la crisis de 2001 y consiste en la transferencia de \$150 a los jefes de hogar en situación de desocupación, con hijos/as menores de 18 años a cargo, o con discapacidad, cualquiera fuera su edad. Si bien en sus orígenes cubrió a 2,1 millones de beneficiarios/as (mayo de 2002), en la actualidad llega a 507 mil personas (diciembre de 2008).

Es menester enfatizar que el ingreso al programa fue cerrado en el año 2002 y que la disminución de beneficiarios/as responde a diversos motivos: su reincorporación al mercado de trabajo; el incumplimiento de los requisitos para obtener el beneficio; el traspaso voluntario al Plan Familias o al Programa Seguro de Capacitación y Empleo; entre otros.

Respecto a la implicancia de este programa en las posibilidades de conciliar trabajo y familia, se debe señalar que a partir de su implementación las mujeres fueron las principales titulares del beneficio. En 2002 se estimaba que el 68% de los beneficiarios/as eran mujeres, mientras que en 2004 ese porcentaje subió al 71%. En un principio, esto fue consecuencia de una estrategia familiar para complementar sus ingresos: muchas mujeres, hasta ese entonces inactivas, se declararon desempleadas para poder recibir el plan. Con el correr de los años, la prevalencia femenina entre los beneficiarios se debió fundamentalmente a que los varones se insertaron con más facilidad en trabajos formales (lo hizo el 66% de los beneficiarios), mientras que ellas lo hicieron en mayor medida en tareas informales y de tiempo parcial (sólo el 34% se insertó en el mercado formal de trabajo), con lo cual la baja del beneficio no resultó automática en esos casos (COGLIANDRO G. y C. LUPICA, 2009: 17-18).

A mediados del año 2004 el Gobierno nacional, a través del Decreto n.º 1.506/04, establece que los beneficiarios del PJIJHD con posibilidades de empleo continuarían en él (art. 4), mientras que los demás podían migrar voluntariamente a otros programas sociales. Para el primer grupo de beneficiarios/as se creó el Seguro de Capacitación y Empleo (SCYE) en el Ministerio de Trabajo,<sup>14</sup> mientras que a los/as demás se los/as incentivó a optar por el Plan Familias.

<sup>14</sup> El Programa SCYE se implementó en 2005. Los beneficiarios son personas con mayor probabilidad de reincorporarse al mercado laboral. Además del beneficio monetario –asignación monetaria mensual de \$225–, el programa brinda capacitación laboral para incrementar las probabilidades de inserción laboral de los beneficiarios. El tiempo de permanencia en el programa es hasta dos años y es computado para la futura jubilación.



El mismo se implementó desde el Ministerio de Desarrollo Social en 2005 como una transformación del Programa de Atención a Grupos Vulnerables - Subprograma de Ingreso para el Desarrollo Humano (PAGV-IDH), financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo y en funcionamiento desde 2002. El programa está abierto únicamente a traspasos voluntarios de beneficiarios del ПУЖНД, aunque de sus 542.154 beneficiarios/as a diciembre de 2007, 222.766 provienen del PAGV-IDH (Cuenta de Inversión 2007, MECON Argentina).

“Este programa adoptó un conjunto de criterios de elegibilidad más restrictivos que el ПУЖНД, limitando la cantidad de hogares que pueden optar por el traspaso. Para poder hacerlo, es necesario ser jefe o jefa de hogar desocupado, con nivel educativo menor a secundaria completa y con dos o más hijos menores de 19 años a cargo, ser discapacitado de cualquier edad o mujer embarazada en situación de vulnerabilidad. El programa apunta principalmente a las mujeres, por lo que los hogares con jefe hombre deben ser monoparentales o bien debe efectivizarse el cambio de titularidad del subsidio a su cónyuge o madre de los niños a cargo. Esta política llevó a que el 94,4% de los beneficiarios sean mujeres” (MDS, 2007).

El monto del subsidio mensual varía entre \$155 y \$305, y depende de la cantidad de hijos/as a cargo. A cambio, se deben realizar contraprestaciones familiares en educación y salud.

Por todo ello, se puede concluir que los titulares del ПУЖНД y del Plan Familias son, en su amplia mayoría, mujeres con responsabilidades familiares que viven en situación de pobreza. Ahora, sin bien colocar a las mujeres como titulares de los beneficios sociales tiene un impacto muy positivo, ya que las convierte en protagonistas de la estrategia familiar para mitigar la situación de pobreza, contribuye a su “empoderamiento” y las posibilita a romper con el aislamiento y encontrar nuevos espacios de socialización, también tiene algunos efectos adversos.

En primer lugar, designa a las mujeres como principales responsables de los cuidados de los miembros de su hogar e incluso las ubica en la categoría de “inempleables”. Esto les dificulta el acceso al mercado laboral y, por lo tanto, que puedan dejar de ser beneficiarias de este tipo de programas y ayudar a sus familias a salir de la pobreza mediante el trabajo. En segundo lugar, su diseño refuerza el patrón de conducta histórico que asigna las tareas productivas a los varones y las de cuidado y atención del hogar a las mujeres. Las dos cosas im-

pactan negativamente tanto en la inserción y desarrollo laboral femenino como en las posibilidades de compatibilizar la vida familiar y las actividades laborales remuneradas.

### **Asignación Universal por Hijo para Protección Social (Decreto n.º 1602/2009)**

El 30 de octubre de 2009 se publicó en el Boletín Oficial el Decreto de Necesidad de Urgencia n.º 1602/2009, a través del cual se instituyó la Asignación Universal por Hijo para Protección Social. El objetivo es incorporar al régimen de asignaciones familiares a aquellos menores pertenecientes a grupos familiares que no se encuentren amparados por el actual Régimen de Asignaciones Familiares instituido por la Ley n.º 24714, es decir, a menores que pertenezcan a grupos familiares que se encuentren desocupados o se desempeñen en la economía informal.

La Asignación Universal por Hijo para Protección Social consiste en una prestación monetaria no retributiva de carácter mensual, que se abonará a uno solo de los padres, tutor, curador o pariente por consanguinidad hasta el tercer grado, por cada menor de dieciocho (18) años que se encuentre a su cargo o sin límite de edad cuando se trate de un discapacitado; en ambos casos, siempre que no estuviere empleado, emancipado o percibiendo alguna de las prestaciones previstas en la Ley n.º 24714, modificatorias y complementarias.

Este programa pretende cubrir a un total de 5 millones de niños/as, con una prestación monetaria no retributiva cuyo monto es de \$180 mensuales por niño/a, y de \$720 mensuales en el caso de hijos/as con discapacidad. La forma de pago es a través de una tarjeta de débito.

Pese al avance que significa en la protección a la primera infancia y a la equiparación de los derechos de niños y niñas, independiente al lugar que ocupen sus padres en el mercado de trabajo, esta nueva prestación establecida por Decreto de Necesidad de Urgencia presenta algunas limitaciones.

En primer lugar, la prestación se abona por cada menor acreditado por el grupo familiar hasta un máximo acumulable al importe equivalente a cinco (5) menores, con lo cual las familias numerosas se perjudican, si se considera que las que tienen más hijos son las más pobres.

En segundo lugar, condiciona la percepción y continuidad del beneficio a la realización de contraprestaciones: hasta los 4 años inclusive se deben cumplir con controles de salud y vacunación obligatorios, y desde los 5 hasta los 18 años se deberá además certificar la concurrencia a la escuela.

En tercer lugar, se abona de manera diferencial: 80% del monto previsto a través del sistema de pagos de la ANSES, y el restante 20% es reservado en una caja de ahorro a nombre del titular en el Banco de la Nación Argentina y podrá ser

cobrado cuando el titular acredite el cumplimiento de las contraprestaciones de salud y educación de los niños.

Por último, y respecto al análisis que se desarrolla en este trabajo, aún no es clara la decisión de incluir como beneficiarias a las trabajadoras del servicio doméstico, a los monotributistas y a los cuentapropistas, quienes no son trabajadores informales pero, por su condición, tampoco están amparados por la ley.

### **Plan de Retención Escolar para Madres y Padres Adolescentes**

El 15,3% de los 700.000 niños/as que nacen anualmente en la Argentina tienen madres adolescentes (menores de 20 años), porcentaje que trepa al 21,7% en Misiones, al 22,6% en Formosa y al 24,2% en Chaco (Estadísticas Vitales 2007, Ministerio de Salud de la Nación). Estas madres tienen altas probabilidades de abandonar el sistema de educación formal antes de su finalización, lo cual les dificulta su inserción y desarrollo posterior en el mercado laboral, ya que el nivel educativo de las mujeres es uno de los principales determinantes de su inserción laboral, y de la calidad y la movilidad ocupacional.

Por tal motivo, y para resguardar el derecho a una educación de calidad de todos los ciudadanos, en la Ley Nacional de Educación n.º 26.026, el Estado argentino incluyó un apartado sobre políticas de promoción de la igualdad educativa. Se asigna a las autoridades jurisdiccionales la responsabilidad de adoptar las medidas necesarias para garantizar el acceso y la permanencia en la escuela de las alumnas en estado de gravidez, la continuidad de sus estudios luego de la maternidad y la presencia de salas de lactancia dentro de las escuelas (art. 80).

Asimismo, la Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes n.º 26.061, aprobada en 2005, prohíbe la discriminación por estado de embarazo, maternidad y paternidad, entre otras cuestiones. Así, se establece que los organismos del Estado deben desarrollar un sistema que permita la continuidad y finalización de los estudios de las niñas, niños y adolescentes (art. 17), e instaura la protección integral para la madre y el padre durante el embarazo, el parto y el período de lactancia, garantizando condiciones dignas y equitativas para el adecuado desarrollo de su embarazo y la crianza de su hijo/a (art. 18).

De esta forma, las provincias debieron adoptar distintas medidas tendientes a cumplir con lo impuesto por la ley. Entre ellas, se pueden mencionar como ejemplo las siguientes:

- El Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires cuenta con el programa de Retención Escolar de alumnas/os madres/padres y embarazadas. El organismo

responsable es el Ministerio de Educación porteño y funciona en más de 90 escuelas medias y técnicas. Algunos de los beneficios que se brindan son: (a) beca escolar; (b) extensiones vespertinas de los jardines maternos (desde los 45 días hasta los 2 o 3 años) y escuelas infantiles (desde los 45 días hasta los 5 años) dentro de las instituciones en las que estudian las alumnas/os madres o padres; y (c) flexibilidad horaria para que las madres puedan amamantar a sus hijos/as. Además, el Ministerio de Desarrollo de la Ciudad también gestiona un subsidio a aquellas madres en edad escolar para que puedan enviar a sus hijos/as a un jardín maternal (Programa Ciudadanía Porteña), y en marzo de 2008 implementó la prestación “Estudiar es trabajar”, que otorga un subsidio de \$250 a jóvenes de 18 a 25 años integrantes de hogares beneficiarios/as del programa social para que terminen la educación formal.

- Otro ejemplo es el programa implementado recientemente en la provincia de Córdoba: “Crecer juntos”. Está destinado a la atención de adolescentes de hasta 19 años embarazadas o madres para que puedan terminar el secundario, a la vez que brinda capacitación sobre el rol de la madre y el cuidado de los hijos/as. Esto se complementa con programas que fomentan el acceso al mercado laboral de estos/as jóvenes.

En este sentido, es importante velar por el cumplimiento de esta normativa que ayuda al cumplimiento del objetivo de permanencia y finalización de los estudios medios de los adolescentes en la Argentina.

# 3

---

Conciliación y  
corresponsabilidad en las  
agendas de los actores



## Trabajo y familia, ¿un tema presente en la agenda política?

En materia de legislación y asuntos institucionales, en la Argentina se han logrado avances importantes para el desarrollo de políticas orientadas a lograr la equidad entre varones y mujeres en el área de empleo. Basta mencionar que este país ratificó la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Committee on the Elimination of Discrimination against Women, CEDAW), que obliga al Estado a tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualquier persona, organización o empresa (art. 2, inc. “e”). También suscribió la Declaración Sociolaboral del Mercosur (1998), que establece que “los Estados parte se comprometen a garantizar, a través de la normativa y prácticas laborales, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres” (art. 3).

Adicionalmente, la Constitución Nacional, además de mencionar que los tratados sobre derechos humanos ratificados tienen jerarquía constitucional, se pronuncia explícitamente sobre la obligación de garantizar la igualdad entre varones y mujeres en el campo laboral y establece la igualdad de remuneración por igual tarea (art. 14 bis).

Estos se constituyen en antecedentes importantes para la sanción del Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, en el año 1998 (Decreto n.º 254), y la designación del Consejo Nacional de la Mujer (CNM) como encargado de su coordinación. Asimismo, dicho decreto establece que los organismos de la administración pública nacional –centralizada y descentralizada– deberán adoptar en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, todas las medidas que fuere menester a fin de dar cumplimiento a los objetivos enunciados en dicho plan (art. 3).

Respecto a los temas de conciliación y corresponsabilidad de los cuidados, en el anexo del decreto mencionado se establece que el CNM y el MTEYSS deben acordar propuestas con el fin de: (1) promover la conciliación de la vida familiar y laboral; (2) elaborar propuestas de normativas que recojan las disposiciones del Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares; y (3) elaborar propuestas tendientes a compatibilizar la legislación vigente a fin de incrementar la oferta de servicios y atención a la infancia.

De esta forma, los instrumentos antes mencionados configuran el marco para el desarrollo de políticas de género en materia de empleo, entre ellas las de promoción de la igualdad, conciliación trabajo-familia y servicios de cuidado.

En este contexto, y para la atención de los nuevos derechos consagrados, se crean y consolidan en el tiempo distintos ámbitos institucionales en el gobierno, empresas, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil. El objetivo de este capítulo es analizar el grado de incorporación y prioridad otorgado a los problemas de conciliación y cuidados en las agendas actuales del Poder Ejecutivo y Legislativo de la Nación.

### **5.1. La conciliación y los cuidados en el Poder Ejecutivo Nacional**

En la Argentina existen dos organismos principales vinculados con la promoción de la conciliación entre trabajo y familia de las mujeres: el Consejo Nacional de la Mujer (1992) y la Comisión Tripartita Argentina para la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (1998).

Adicionalmente, desde otras dependencias gubernamentales con objetivos y funciones diversas, se implementan medidas con el objetivo de promover la participación laboral de las mujeres en el ámbito público y privado, la igualdad de oportunidades y trato entre varones y mujeres en el ámbito laboral, evitar la discriminación de las mujeres y/o el ejercicio de violencia contra ellas en el lugar de trabajo, e incentivar la responsabilidad compartida en el cuidado. Entre ellos, se encuentran: (1) el Programa de Fortalecimiento de Derechos y Participación de las Mujeres Juana Azurduy; (2) la Subsecretaría de la Mujer del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio y Culto; (3) el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI); y (4) la Comisión Mujer del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos. Todos ellos son miembros de la CTIO en la actualidad.



### **Consejo Nacional de la Mujer (cnm)**

El Consejo Nacional de la Mujer<sup>1</sup> fue creado en 1992 mediante el Decreto Presidencial n.º 1426 como espacio gubernamental responsable del cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en el país, ratificada por la Ley n.1 23.179 y, por lo tanto, con rango constitucional.

Este organismo es responsable de las políticas públicas de igualdad de oportunidades y trato entre varones y mujeres, y su propósito fundamental es promover una transformación sociocultural basada en la plena e igualitaria participación de las mujeres en la vida social, política, económica y cultural del país.

Entre las áreas de intervención<sup>2</sup> del cnm se destaca Mujer, Trabajo y Empleo, que reconoce que a pesar del aumento de la participación femenina en el mercado laboral, esta se produce en un marco de desigualdad de condiciones respecto a los varones, y que las mujeres que trabajan o desean trabajar viven una situación de doble responsabilidad –hogar/trabajo– que les provoca una serie de conflictos para su desarrollo personal y profesional. Por tal motivo, desde su creación la cnm impulsó una serie de programas y acuerdos con el MTEYSS, entre los que se pueden citar a modo de ejemplo los siguientes: Programa de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (PIOME), Programa de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Desarrollo Económico (1993-1997), Convenio Marco para la cooperación interinstitucional y la prestación de asistencia técnica entre el cnm y el MTEYSS (1997), Protocolo Adicional Programa de Orientación Laboral para Mujeres, Protocolo Adicional Programa Servicios Comunitarios, Plan de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (1998), participación en el Programa Servicios Comunitarios y en el Programa de Emergencia Laboral (PEL), entre otros.

También, a partir del año 2003 el cnm implementa el Programa Nacional Mujer, Equidad y Trabajo con el objetivo de promover y hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en materia de trabajo, dentro del esquema del Plan Jefes y Jefas de Hogar. El mismo consiste en dos momentos de formación: el primero está dirigido a las facilitadoras de las áreas de mujer (provinciales y municipales) y/o de otras organizaciones, mientras que el segundo se

<sup>1</sup> Para más información, ver: [www.cnm.gov.ar](http://www.cnm.gov.ar).

<sup>2</sup> El cnm cuenta con las siguientes áreas de intervención: Salud, Violencia contra la mujer, Mujer trabajo y empleo, Comunicación, Participación política, Investigación, Información y nuevas tecnologías.

focaliza en mujeres de distintos contextos (económicos, productivos, sociales, culturales y étnicos) de áreas rurales y urbanas del país.

Por último, cabe recordar que el CNM apoyó la formación de la Comisión Tripartita Argentina para la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, de la cual en la actualidad es miembro.

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

Con el propósito de avanzar en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo laboral, la OIT organizó las actividades destinadas a promover la creación de comisiones tripartitas en los países del Mercosur en el marco del proyecto sobre “los derechos de las mujeres trabajadoras”.

En este contexto, en 1998 se constituyó la Comisión Tripartita Argentina para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO),<sup>3</sup> por convocatoria del MTEYSS y mediante el Acta Acuerdo 57<sup>4</sup>.

La CTIO quedó conformada como el primer ámbito de interacción y colaboración entre representantes del Estado, organizaciones de trabajadores/as y de empleadores/as, para la evaluación de políticas a favor de la equidad de género, así como para promover el diálogo social y fortalecer las prácticas democráticas de los actores e instituciones vinculados a un emergente “nuevo” mundo laboral, con dependencia administrativa del MTEYSS.

**Tabla 18:** Composición de la CTIO. Diciembre de 2008

Sector	Organismos
Gubernamental	MTEYSS, CNM y Programa Juana Azurduy del MDS, Ministerio de Salud, Secretaría de Derechos Humanos, INADI y Programa “Las Víctimas contra las Violencias” del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos; Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio y Culto –Área Mujer–, Dirección de Relaciones con la Comunidad del Ministerio del Interior; Programa Ambiente, Género y Desarrollo de la Subsecretaría de Coordinación de Políticas Ambientales de la Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sustentable.

<sup>3</sup> Para más información, ver CTIO (2009).

<sup>4</sup> Para más información, ver: [http://www.trabajo.gov.ar/downloads/ctio/ctio\\_acta57.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/downloads/ctio/ctio_acta57.pdf).

Sector	Organismos
Sindical	CGT Y CTA.
Empresarial	Unión Industrial Argentina (UIA), Cámara Argentina de Comercio (CAC), Confederación General Económica de la República Argentina (CGERA), Confederación General de la Producción (CGP), Federación Agraria (FAA); Confederación General de la Industria (CGI), Confederación General de Comercio y Servicios de la República Argentina (CGCYSRA), Cámara de Comercio, Industria y Producción de la República Argentina (CACIPRA), Asamblea de la Pequeña y Mediana Empresa (APYME), Federación de Cámaras de Mujeres pymes y Micro Emprendimientos, Sociedad Rural Argentina (SRA), Cámara Argentina de Emprendedores (CADE), Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME), Frente Agropecuario Nacional (FAN), Central de Entidades Empresarias Nacionales (CEEN).

Fuente: CTIO (2009: 38).

Entre sus logros principales se destacan la continuidad ininterrumpida de gestión durante doce años (1998-2009); el impulso de la creación de las CTIO provinciales; el aval para la promulgación de la Ley n.º 25.674 de Cupo Sindical Femenino (2003), y posterior acompañamiento a las organizaciones sindicales en el seguimiento y aplicación de la Ley de Cupo Sindical Femenino (2006); el incentivo a la creación de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVAL) y de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT) en 2007, entre otros.

Respecto a la promoción de la conciliación laboral y las responsabilidades compartidas, la CTIO lleva adelante dos tipos de tareas fundamentales: sensibilización social a escala nacional y en el interior del país, y caracterización y análisis de dos grandes temas: “Responsabilidades familiares” y “Discriminación en el ámbito laboral”.

Así, en 2005 se difundió el documento de trabajo *Mujeres en puestos de decisión* como resultado de una investigación que se llevó a cabo a partir de la aplicación de un cuestionario a mujeres que ocupan puestos de decisión. También, en 2006 se elaboró el cuadernillo *Mujer y trabajo* con temas tales como brecha salarial, responsabilidades familiares compartidas, negociación colectiva e historia de mujeres trabajadoras.

Por último, en la actualidad desde la CTIO se trabaja en el diseño de una campaña de sensibilización sobre las responsabilidades familiares compartidas y la necesidad de que se desarrollen centros de cuidado infantil en los lugares de

trabajo, para garantizar el acceso igualitario de mujeres y varones a los puestos de trabajo.

## **Iniciativas desde otros mecanismos estatales**

### **Programa de Fortalecimiento de Derechos y Participación de las Mujeres Juana Azurduy<sup>5</sup>**

Este programa inicia sus acciones en 2006 con la finalidad de aportar herramientas para que las mujeres encuentren en un Estado promotor y presente la garantía de sus derechos, y sensibilizar a la comunidad y a los actores estatales acerca de la potencialidad de una cultura de equidad e inclusión en todos los ámbitos.

Respecto al tema de conciliación y corresponsabilidad de los cuidados, desde este programa se diseñaron dos seminarios y respectivos materiales bibliográficos sobre “Cuidado de niños y niñas con perspectiva de género” y “Mujeres y trabajo”, en forma articulada con la CTIO.

### **Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)<sup>6</sup>**

Este organismo descentralizado fue creado en 1995 mediante la Ley n.º 24.515 y comenzó sus tareas en 1997. Sus acciones están dirigidas a todas aquellas personas cuyos derechos se ven afectados al ser discriminadas por su origen étnico o su nacionalidad, por sus opiniones políticas o sus creencias religiosas, por su género o identidad sexual, por tener alguna discapacidad o enfermedad, por su edad o por su aspecto físico. Sus funciones se orientan a garantizar para esas personas los mismos derechos y garantías de los que goza el conjunto de la sociedad, es decir, un trato igualitario.

En particular, desde este organismo se reconoce y trabaja para revertir la situación de discriminación que sufren ciertos grupos de mayor vulnerabilidad en el ámbito laboral, entre ellos, las mujeres, las minorías étnicas y raciales, y los migrantes.

Entre sus proyectos se incluye la elaboración de diagnósticos y propuestas en materia de trabajo femenino (paridad salarial, no discriminación) y compatibilidad con la vida familiar, entre otras áreas.

<sup>5</sup> Para más información, ver: <http://www.juanaazurduy.gov.ar>.

<sup>6</sup> Para más información, ver: [www.inadi.gov.ar](http://www.inadi.gov.ar).

## **Subsecretaría de la Mujer, Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio y Culto<sup>7</sup>**

En 1984, con el advenimiento de la democracia, se creó la Dirección Nacional de Derechos Humanos y de la Mujer. Dos años más tarde, el Poder Ejecutivo Nacional, por Decreto n.º 393/98, dispuso la creación de la Subsecretaría de la Mujer en el ámbito del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto.

En particular, en lo atinente a conciliación y corresponsabilidad de los cuidados familiares, esta subsecretaría elaboró en 1997 el informe *Mujeres y trabajo en la Argentina. Población urbana*.<sup>8</sup> En el mismo se presenta un diagnóstico de la situación laboral de las mujeres que residen en las áreas urbanas de este país y se inscribe en un proyecto de recopilación estadística de más amplio alcance, cuyo fin es brindar respuesta a los requerimientos de los organismos internacionales para el seguimiento de los compromisos de las cumbres mundiales.

Asimismo, dicha subsecretaría cuenta con un banco de datos sobre legislación laboral comparada entre los países del Mercosur, cuyos ejes temáticos son: (1) Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo; (2) Condiciones de trabajo; (3) Modalidades específicas de contratación; (4) Protección de la maternidad; (5) Normas de seguridad e higiene sin nexo con la maternidad; (6) Negociación colectiva; (7) Formación profesional; (8) Mecanismos de control y promoción de la igualdad; y (8) Normas de seguridad social.

De esta forma, esta dependencia está vinculada desde la investigación y comparación a escala regional con la problemática de la conciliación. Asimismo, es miembro integrante de la CTIO en la actualidad.

## **Comisión Mujer del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos**

En el marco del programa Derechos de la Mujer, creado por la Resolución n.º 182/98 en el ámbito de la Secretaría de Justicia del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos, se conformó un grupo de trabajo interdisciplinario cuyos objetivos primordiales son: investigación, capacitación, difusión, actividad legislativa, compromisos internacionales, acciones gremiales, acciones hacia la comunidad y accesibilidad a la justicia, todo ello en relación con la equidad de género.

<sup>7</sup> Para más información, ver: [www.mujer.gov.ar](http://www.mujer.gov.ar).

<sup>8</sup> Dicho informe fue realizado por FEDERICO A., bajo la coordinación de SANCHÍS, N.

Entre sus principales acciones, se encuentra la implementación del programa “Las víctimas contra las violencias”, para la atención, acompañamiento y asistencia a las víctimas de violencia familiar, sexual, abusos o malos tratos, en un ámbito de contención, seguridad y garantía de sus derechos. Asimismo, cuenta con un área de cuidado de cuidadores.

## 5.2. La conciliación y los cuidados en el Poder Legislativo Nacional

Ocho son las comisiones legislativas del Congreso de la Nación en la que se tratan estos temas, cinco en la Cámara de Diputados (Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia; Legislación del Trabajo; Población y Desarrollo Humano; Presupuesto y Hacienda; Previsión y Seguridad Social) y tres en la Cámara de Senadores (Población y Desarrollo Humano; Presupuesto y Hacienda; Trabajo y Previsión Social)

Con el fin de conocer la instalación y relevancia de las temáticas de conciliación y cuidados en el Poder Legislativo Nacional, se relevaron catorce proyectos de ley vinculados con la protección de la maternidad y trabajadores/as con responsabilidades familiares, presentados por los diputados y senadores durante los últimos dos años (2008 y 2009).<sup>9</sup>

**Tabla 19:** Proyectos de ley sobre protección de la maternidad y trabajadores con responsabilidades familiares. Congreso de la Nación (2008 y 2009).

N.º	Proyectos de ley		Contenidos	
	Expediente	Autores	Proyección a la maternidad	Corresponsabilidad entre varones y mujeres
1	1601-D-2008	V. Ibarra	x	x
2	2926-D-2008	M. Rodríguez, E. Carca, otros	x	
3	4923-D-2008	D. Conti, N. Cesar, otros	x	
4	3731-S-2008	G. R. Jeneffes	x	
5	6252-D-2008	A. C. Dato	x	
6	3949-S-2008	P. Guastavino		x

<sup>9</sup> El contenido de los proyectos de ley se sintetiza en el Anexo de este informe.

Proyectos de ley			Contenidos	
N.º	Expediente	Autores	Proyección a la maternidad	Corresponsabilidad entre varones y mujeres
7	6738-D-2008	M. L. Leguizamón	x	x
8	1000-D-2009	J. Vargas Aignasse		x
9	6559-D-2008	G. E. Alfaro	x	x
10	411-S-2009	R. H. Giustiniani	x	
11	3246-D-2009	H. Prieto, G. Serebrinsky, otros	x	x
12	3354-D-2009	S. Storni, R. Lanceta, otros	x	x
13	3751-D-2009	I. M. Bianchi	x	x
14	3785-D-2009	M. Ferra de Bartol y J. C. Gioja	x	
Total			12	8

Fuente: elaboración propia sobre la base de los contenidos de los proyectos de ley. Para más información, ver Anexo Capítulo 5 del presente informe.

La mayoría de los proyectos (12 de un total de 14) incorporan cláusulas de protección de la maternidad, mientras que 8 presentan avances sobre los derechos de los trabajadores/as con responsabilidades familiares. Los mismos se concentran en cinco temáticas diferentes, que se detallan en la tabla n.º 20.

**Tabla 20:** Proyectos de ley sobre protección de la maternidad y trabajadores con responsabilidades familiares. Congreso de la Nación (2008-2009).

Temas de conciliación trabajo-familia y cuidados	Protección de la maternidad	Trabajadores con responsabilidades familiares
Licencias de maternidad y tiempo de lactancia, fuero maternal y asignación por maternidad	5 proyectos (n.º 2, 7, 12, 13 y 14)	3 proyectos (n.º 6, 7 y 12)
Equiparación de derechos de madres/padres biológicos y por adopción	4 proyectos (n.º 1, 9, 11 y 12)	4 proyectos (n.º 9, 11, 12 y 13)

Temas de conciliación trabajo-familia y cuidados	Protección de la maternidad	Trabajadores con responsabilidades familiares
Extensión de las garantías a trabajadoras informales, a prueba, del servicio doméstico, y profesionales independientes	3 proyectos (n.º 3, 4, 5 y 10)	
Licencias por paternidad y fuero paternal		1 proyecto (n.º 6, 7, 8 y 12)
Licencias por crianza para madres y padres		1 proyecto (n.º 13)

Fuente: elaboración propia sobre la base de los contenidos de los proyectos de ley.

### Licencias de maternidad y tiempo de lactancia, fuero maternal y asignación por maternidad

Cuatro de los catorce proyectos de ley relevados proponen la extensión de las licencias de maternidad y tiempo de lactancia (proyectos 7, 12, 13 y 14). Los mismos responden a dos objetivos específicos: la promoción del sostenimiento de la lactancia materna exclusiva hasta los seis meses de edad del niño/a, y el apoyo a las madres en caso de partos múltiples, o con hijos/a que nacen con patología discapacitante y prematuridad.

Un rasgo común que se advierte entre estos proyectos es el objetivo de proteger a las madres pero también a los niños y niñas que requieren cuidados especiales durante los primeros años de vida, ya que no pueden valerse por sí mismos.

Por otra parte, es de particular importancia el proyecto n.º 2, presentado por Marcela Rodríguez, Elisa Carca y Beatriz Gil Lozano, de la Coalición Cívica. El mismo propone garantizar la efectividad de la asignación por maternidad durante la licencia correspondiente, incluyendo los aportes correspondientes al sistema provisional, para las empleadas que tuvieran una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses.

Cabe recordar que la actual LCT (n.º 24.714), en su capítulo relativo a “protección de la maternidad”, establece que “la trabajadora [...] gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corres-



ponda al período en que resulte prohibido su empleo u ocupación [...]” (art. 177, 3.º párrafo).

Para las autoras de este proyecto de ley, es claro que el concepto “igual retribución” incluye las prestaciones jubilatorias. Si así no lo fuera, la ley debería especificarlo de alguna manera, por ejemplo, incluyendo en el texto que se garantizará “la percepción de la misma suma que se perciben” en esos períodos, o bien aclarar que se habla de la retribución “descontando los montos jubilatorios”, o que se trata de la “remuneración” definida en la Ley n.º 24.241, artículos 6 y 9.

En la práctica, la interpretación restrictiva y formalista del concepto “remuneración” provoca que las mujeres pierdan durante la licencia por maternidad su derecho a que el empleador realice los aportes jubilatorios. Por ello, aquellas que tienen hijos/as deben trabajar tanto tiempo más, como períodos de licencias por hijos/as hayan tenido, sin que cuente su efectiva antigüedad en el empleo para jubilarse. Ello constituye una injusticia en razón del género que el presente proyecto de ley enfrenta, asegurando que no se discontinúen los aportes y contribuciones al sistema de jubilaciones y de seguridad social durante la licencia por maternidad.

En definitiva, lo que se propone con este proyecto es evitar una práctica discriminatoria hacia las mujeres al momento de ser madres, y garantizarles el reconocimiento pleno de sus derechos laborales.

Entre los fundamentos del mismo se destaca el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación contra la Mujer, que tiene rango Constitucional en el sistema jurídico argentino desde 1994: “[...] A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados parte tomarán medidas adecuadas para [...] implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales”.

### **Equiparación de los derechos de madres/padres biológicos y por adopción**

Respecto a la equiparación de los derechos entre madres y padres biológicos o por adopción, los proyectos de ley vienen a cubrir el vacío normativo actual sobre esta temática, y responden no sólo a la necesidad de proteger la maternidad, paternidad y a los niños/as, sino además de revertir la situación de discriminación o desigualdad que sufren las madres y padres adoptivos frente a los biológicos.

## **Extensión de las garantías a trabajadores informales, a prueba, del servicio doméstico y profesionales independientes**

Asimismo, se presentaron tres proyectos para la extensión de las garantías (fuero maternal, licencias por maternidad y tiempo para lactancia) a trabajadoras informales, a prueba, del servicio doméstico y profesionales. Estos proyectos tienen el objetivo de equiparar los avales mínimos reconocidos en la legislación de la Argentina a trabajadoras registradas del sector público y asalariadas registradas del sector privado.

Un ejemplo muy interesante es el proyecto n.º 3, presentado por Diana Conti, Nora Cesar y Oscar Massei, entre otros. El mismo establece el derecho a la asignación por maternidad incluso a mujeres que realizan tareas domésticas en su propio hogar en forma no remunerada. Así, en su artículo 2 quedan comprendidas aquellas mujeres que:

- (a) desempeñen tareas remuneradas bajo la modalidad de contrato de locación de servicios o de obra en la administración pública, organismos descentralizados, empresas o entidades públicas o con participación del sector público en cualesquiera de sus modalidades y en los niveles nacionales, provinciales y municipales;
- (b) desempeñen tareas remuneradas de servicio doméstico, por cuenta propia o bajo cualquier modalidad contractual, incluyendo las relaciones de trabajo comprendidas en el Estatuto del Servicio Doméstico Decreto Ley n.º 326/56;
- (c) realicen tareas domésticas en su propio hogar en forma no remunerada;
- (d) ejerciendo su profesión en forma independiente, perciban un ingreso mensual menor a \$3.000 (pesos tres mil).

Adicionalmente, este proyecto establece el derecho a una licencia por maternidad de 90 días para las mujeres empleadas en el servicio doméstico, tanto para madres biológicas como adoptivas, previa notificación y solicitud ante la ANSES. Finalmente, el proyecto estipula que en todos aquellos casos en que la interesada sea una mujer que realice tareas bajo la modalidad de contrato de locación de obra o servicios, se procederá a la prórroga automática de dicho contrato por el término de 90 días a partir del nacimiento.

## **Licencias por paternidad y fuero paternal**

Tres de los catorce proyectos de ley relevados se refieren a la extensión de las licencias por paternidad: uno para todos los padres (hasta diez días hábiles) y dos para el caso de partos múltiples. Entre los objetivos perseguidos se menciona la promoción del cambio cultural para que se asuma la maternidad y paternidad

como una responsabilidad compartida. En este sentido, se concibe a la licencia por paternidad como un derecho familiar orientado a proteger a los niños/as.

Mientras, el proyecto n.º 8, presentado por Jerónimo Vargas Aignasse, del Frente para la Victoria, instituye el fuero paternal (inexistente en la legislación argentina actual) para los trabajadores asalariados registrados varones al momento de ser padres, por un plazo de siete meses y medio posteriores al nacimiento del hijo/a, siempre y cuando este hecho fuere fehacientemente notificado al empleador. Entre los fundamentos de este proyecto se consigna que no contemplar la protección del trabajador en el momento de su paternidad significa continuar con una norma discriminatoria que desprotege al padre y a todo el núcleo familiar. El objetivo es brindar estabilidad al hogar al momento de incorporación de un nuevo miembro de la familia.

### **Licencias por crianza para madres y padres**

Es muy importante subrayar una iniciativa legislativa sobre licencias por crianza para madres y padres: el proyecto n.º 13, presentado por Ivana María Bianchi, del FREJULI, y entre cuyas principales disposiciones establece la licencia por crianza para los/as trabajadores/as comprendidos en la LCT. La misma consiste en una licencia de cincuenta y cinco (55) días para la crianza del hijo/a, a partir del momento que concluye la prohibición de trabajar y con anterioridad a ejercer la opción de quedar en estado de excedencia. Pueden acogerse a esta licencia los trabajadores/as que son padres/madres naturales o por adopción, indistintamente. En todos los casos, durante el lapso de la licencia por crianza, la relación laboral quedará suspendida para las partes. Durante este lapso, la madre o el padre recibirá el importe del salario que estuviera percibiendo al momento de hacer uso de la licencia y mientras esta dure.

Entre todos, este proyecto de ley constituye la propuesta más “progresista” respecto a la implementación de licencias parentales, ya que garantiza el derecho de compartir entre mujeres y varones la crianza de sus hijos al interior de los hogares.

En síntesis, los proyectos de ley vinculados con la conciliación trabajo-familia y los cuidados y presentados en los dos últimos años en el Congreso de la Nación pretenden avanzar sobre la normativa laboral y hacia la eliminación de las principales brechas entre diferentes categorías de trabajadores y trabajadoras:

- Equiparación de los derechos de madres y padres biológicos y por adopción.
- Equiparación de los derechos de mujeres trabajadoras al momento de ser madres, respecto a los aportes jubilatorios y cómputo de tiempo de trabajo.

- Extensión de la licencia de maternidad y paternidad, en especial en el caso de partos múltiples, niños con discapacidad o prematurez extrema.
- Extensión del derecho a la asignación por maternidad a trabajadoras independientes, del servicio doméstico, contratadas y en período de prueba.

Los dos avances más significativos respecto a los derechos de trabajadores y trabajadoras en materia de cuidados son el establecimiento del fuero paternal (siete meses y medios posteriores al nacimiento del niño, para padres biológicos o por adopción) y la licencia por crianza, a la que pueden acogerse indistintamente madres y padres comprendidos por la LCT.

Pese a estos progresos importantes, la conciliación trabajo-familia y los cuidados en la agenda del Poder Legislativo de la Nación presentan algunas limitaciones: aún la protección de la maternidad y de los/as trabajadores/as con responsabilidades laborales en el ámbito del trabajo continúa centrándose en la madre como principal responsable del cuidado de los hijos/as, y se focaliza en un solo momento del ciclo de vida de las familias: el embarazo, parto y puerperio. La excepción la constituye el proyecto de licencia por crianza, que extiende este período a la atención y cuidado de los niños durante tres meses adicionales, aproximadamente.

Pero, pese a que este es un momento trascendente en la vida de los niños, las mujeres y sus familias, las actividades de cuidado que dificultan la conciliación trabajo-familia no se agotan en los niños pequeños, ni tampoco son exclusiva responsabilidad de las madres.

Asimismo, solamente dos de los 14 proyectos fueron tratados en las comisiones correspondientes, es decir, están en debate parlamentario aunque no logran dictamen. Los demás sólo han sido elaborados y girados a comisiones, pero aún está pendiente su discusión.

## Buenas prácticas en las empresas y en los sindicatos

### 6.1. Empresas argentinas: ¿familiarmente responsables?

Los cambios en la participación de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo y el creciente número de hogares con dos proveedores se encuentran en contradicción con la organización predominante del trabajo en la actualidad, la cual supone que la mujer continúa siendo la responsable exclusiva de las tareas de cuidado. Esta concepción ubica a las mujeres en categoría de “trabajador anómalo” y al hombre como “trabajador normal”.

Este paradigma de “trabajador normal” es parcial y disociado, ya que supone que la persona carece de una vida personal de la que preocuparse fuera del trabajo remunerado y que, por ende, tiene una disposición total para este y ninguna posibilidad ni necesidad de realizar cualquier tipo de actividad o tarea en el ámbito de la familia (ABRAMO, L., y R. TODARO, 2006). Pese a ello, la mayoría de las organizaciones y empresas dirige y organiza su fuerza de trabajo bajo este paradigma de “trabajador ideal”, aún en la actualidad.

En esta línea de análisis, CHINCHILLA N. y LEÓN C. (2007: 25) plantean que la “estructuración del trabajo sigue esencialmente diseñada para hombres con una sola fuente familiar de ingresos, y con horarios de trabajo que son incompatibles con las necesidades de cuidar a personas dependientes (niños/as, adultos/as o ancianos/as) y de construir un hogar”. Esta configuración plantea conflictos entre el trabajo y la familia, disyuntiva que afecta a hombres y mujeres. Sin embargo, son las mujeres y en especial las madres las que más sufren esta situación, ya que continúan asumiendo la principal responsabilidad de cuidado de la familia y la atención del hogar.

Una serie de estudios en el ámbito internacional revelan las consecuencias que se producen cuando no se puede compatibilizar trabajo y familia: mayores riesgos de deterioro de la salud de los padres que trabajan, mal desempeño en la función parental, tensión psicológica, ansiedad, irritación frecuente, depresión, estrés laboral y diversos problemas psicosomáticos (FRONE, RUSSELL y COOPER, 1997).<sup>1</sup>

Pero estas dificultades que encuentran las personas para desempeñar los diferentes roles de manera equilibrada y saludable afectan también a las empresas. En este sentido, la insatisfacción con el trabajo, el menor desempeño y compromiso con la organización, junto con mayores niveles de absentismo y rotación, pueden ser efectos derivados de las tensiones provocadas en la conciliación de la vida laboral y familiar (GREENHAUS y BEUTELL, 1985).<sup>2</sup> Por estas razones, es clave que en el ámbito productivo se tome en cuenta la vida extralaboral de las personas, y se incorpore esta dimensión en el rediseño de los procesos de trabajo y en las políticas de recursos humanos.

A los fines de medir el grado de inserción y desarrollo de las acciones y políticas de responsabilidad familiar de las empresas en la Argentina, el Centro Standard Bank Conciliación Familia y Empresa, de la Escuela de Negocios de la Universidad Austral (IAE), realizó la investigación “Índice Empresas Familiarmente Responsables (IFREI)” durante 2009, cuyas autoras son Ángeles Destéfano y Patricia Debeljuh. Este estudio utiliza el modelo Empresas Familiarmente Responsables (EFR) del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE Business School (Barcelona).

Sintéticamente, el modelo diferencia cuatro tipos de empresas:

*Nivel D:* empresas sistemáticamente contaminantes del entorno empresarial y social, que no asumen ninguna responsabilidad sobre el cuidado de su personal y no aplican políticas de conciliación.

*Nivel C:* empresas discrecionalmente contaminantes del entorno empresarial y social, que lograron eliminar algunas rigideces que dificultan la conciliación, pero aún aplican pocas políticas para lograr ese objetivo.

*Nivel B:* empresas discrecionalmente enriquecedoras del entorno empresarial y social, que reconocen las responsabilidades personales y familiares de los empleados además de las laborales e implementan políticas activas de conciliación.

*Nivel A:* empresas sistemáticamente enriquecedoras del entorno empresarial y

<sup>1</sup> Citado en CHINCHILLA, N., y LEÓN, C. (2007).

<sup>2</sup> *Ibíd.* ant.

social, en las cuales el apoyo al empleado y a su familia se convierte en parte integrante de la cultura empresarial y, por lo tanto, las políticas de conciliación son un criterio más a valorar en la toma de decisiones empresariales.

**Gráfico 20:** Niveles de desarrollo de una EFR.

	Contaminante	Enriquecedora
Sistemática	D	A
Discrecional	C	B

Fuente: CHINCHILLA, N., y C. LEÓN (2007).

Sobre la base de este modelo, el estudio del IAE<sup>3</sup> reveló que el 78% de las empresas argentinas que participaron de la encuesta se encuentran en el nivel B –tienen políticas y existen prácticas de conciliación–; el 17%, en el nivel C –tienen algunas políticas de conciliación pero las aplican poco–; el 5%, en el nivel A –la conciliación es parte de la cultura de la organización–; y no se registraron casos en el nivel D –carecen de políticas de conciliación entre familia y trabajo–.

Asimismo, la investigación específica que entre las políticas de conciliación que adoptan las empresas encuestadas se encuentran las medidas de flexibilidad dentro de la jornada, dentro de las cuales las más frecuentes son el horario flexible y la semana laboral comprimida. También está extendida la flexibilidad ante una emergencia familiar y el calendario de vacaciones flexibles. A su vez, se observa un fuerte avance en las licencias especiales por adopción (39%), el

<sup>3</sup> El cuestionario fue respondido por directivos de recursos humanos de 118 empresas. El 60% de la muestra corresponde a grandes empresas y el 40% a pequeñas y medianas empresas, en tanto que el 66% son empresas multinacionales y el resto, nacionales.

permiso por paternidad adicional a la ley (23%) y la excedencia para cuidado de un familiar (27%).

Con respecto a los servicios familiares, los más utilizados son: gimnasio, guarderías y ayuda para completar estudios para el empleado o grupo familiar. Por otra parte, resta fortalecer prácticas que acompañen la integración de los empleados que vuelven de una licencia prolongada o el reemplazo del personal que está de licencia.

De esta manera, se observa que si bien en este país algunas empresas han comenzado a implementar políticas para que sus empleados puedan lograr una mayor armonía en el desempeño de sus roles laborales y familiares, y que un gran número está en camino de convertirse en empresas familiarmente responsables, aún es necesario realizar un cambio en las compañías para que los temas de conciliación sean parte de la cultura organizacional.

Asimismo, cabe destacar que “el proceso de cambio hacia una empresa flexible y responsable familiarmente no es inmediato, sino que implica un cambio evolutivo. Es necesario tiempo para poder pasar de la etapa D a la etapa A. La transición de la fase B a la A es probablemente la más difícil, y supone que la empresa ha creado un cimiento fuerte de políticas y prácticas, sobre el cual se construye la cultura flexible, enriquecedora y responsable” (CHINCHILLA, N., 2007: 114).

## **6.2. Políticas de conciliación, estrategias y cultura empresarial: ejemplos de buenas prácticas**

El problema latente de la dificultad de conciliación entre el trabajo y la vida familiar revela la desintegración de los distintos ámbitos en los que una persona actúa: personal, familiar, laboral. Estos parecen estar desconectados entre sí en nombre de la eficacia.

En consecuencia, entre los desafíos que enfrentan las organizaciones productivas en la actualidad se encuentra la necesidad de integrar, por un lado, la actividad laboral en la empresa con la vida personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras, y por el otro lado, la integración de la actividad empresarial en la vida social y política de la comunidad, ya que la misma es un factor decisivo de desarrollo (PALADINO, M., P. DEBELJUH y P. DELBOSCO, 2007: 29).

Entre las técnicas de dirección en las que subyace la búsqueda de integridad como factor clave para el desarrollo de la empresa y la sociedad, se pueden men-



cionar los códigos de conducta, la calidad total y la responsabilidad social de la empresa (RSE). De manera especial, mediante el último de estos tres conceptos se ha intentado sensibilizar a las empresas sobre el rol que les compete dentro de la sociedad, incluida la responsabilidad sobre el desarrollo integral de sus empleados (conciliación trabajo-familia).

Así, la RSE implica un nuevo modelo de gestión con la capacidad de dialogar, planificar y operar con los diferentes actores involucrados a fin de resolver de forma conjunta los problemas prioritarios de la comunidad, comenzando por los colaboradores de la compañía.

Ahora bien, las medidas o políticas que las empresas toman para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de los cuidados tienen aún un desarrollo incipiente en este país, y adolecen de algunas limitaciones.

Según información disponible sobre las empresas catalogadas como “las mejores empleadoras de 2009” en el ranking que publica *Apertura*,<sup>4</sup> las políticas de recursos humanos que implementan las empresas en pos de mejorar la conciliación trabajo-familia presentan las siguientes principales características:<sup>5</sup>

- Se limitan a cumplir o extienden mínimamente los derechos estipulados por la ley: servicios de guarderías, salas de lactancia, licencias de maternidad y paternidad.

Así, por ejemplo, Unilever instaló salas de lactancia materna en las nuevas instalaciones de la empresa; Santander Río realiza un aporte no remunerativo a los empleados y empleadas con hijos/as menores de cinco años para el servicio de cuidado infantil particular o institucional; Coca-Cola implementa una política de reincorporación paulatina de las madres después del período post-natal; Roche y Microsoft extienden las licencias por maternidad más allá de lo establecido por la ley (LCT).

- Incorporan pautas de flexibilidad horaria y laboral: jornada flexible, teletrabajo, media jornada libre al mes.

Tal es el caso de Dow y Coca-Cola, que implementan el trabajo remoto, en especial para las mujeres con hijos; o Dupont, Roche y Microsoft, que tienen horarios flexibles de trabajo.

<sup>4</sup> El estudio sobre los “Mejores empleadores de la Argentina” que publica *Apertura* se elaboró sobre la base de un cuestionario de 65 preguntas, respondido por los directores de recursos humanos de las compañías. Participaron más de 160 empresas, pero sólo se publica el top 25 de cada segmento. Para más información: revista *Apertura*, n.º 193, octubre de 2009, Argentina.

<sup>5</sup> Para más información, consultar el Anexo del presente informe.

- Incluyen talleres o capacitaciones para mejorar el uso del tiempo o la calidad de vida de los colaboradores (emociones tóxicas, el sueño, el atleta corporativo), y asesorarlos sobre problemas legales, psicológicos, económicos. En este caso, el ejemplo más destacado lo constituye Santander Río, que, asesorado por la Fundación Proyecto Padres, realiza talleres para trabajadores con responsabilidades familiares sobre el fortalecimiento del rol paterno en la educación de sus hijos/as.

En suma, las pautas de conciliación y de cuidado se centran en el cumplimiento de las garantías mínimas establecidas por la ley (licencias de paternidad/maternidad y guarderías), a las que se suman las de flexibilidad horaria de los colaboradores. Sin embargo, no se identificaron medidas de mayor alcance tales como licencias parentales, o por cuidado de familiares.

### **La incidencia de la sociedad civil: el ejemplo de la certificación Life & Work Balance de la Fundación Compromiso**

Sobre la base de considerar como ejes fundamentales de la RSE el respeto de los derechos humanos y del trabajador, en diciembre de 2007 la Fundación Compromiso<sup>6</sup> fue seleccionada por el European Institute of Social Capital de la República Alemana como ente certificador de empresas que implementen políticas de *work and life balance* (w&lb) en la Argentina. Esta certificación cuenta con una trayectoria de más de diez años en la Unión Europea, y tiene el objetivo de promover la implementación de políticas y programas de recursos humanos tendientes a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar del capital humano de las empresas y organismos públicos.

Así, a partir de 2008 todas las empresas radicadas en la Argentina pueden certificar w&lb a través de esta fundación y convertirse en líderes en gestión de capital humano, mejorando la motivación del personal y su identificación y compromiso con la empresa, consolidando una imagen corporativa transparente y aumentando su fuerza competitiva.

El proceso de certificación analiza en profundidad las iniciativas de la empresa en diez categorías: (1) horario laboral; (2) organización laboral; (3) locación laboral; (4) políticas de comunicación e información interna; (5) liderazgo; (6) desarrollo de personal; (7) beneficios económicos; (8) servicios para las fa-

<sup>6</sup> La Fundación Compromiso nació en 1994 con el objetivo de fortalecer la gestión de las organizaciones con fines sociales. A través del Departamento de Empresa & Comunidad, trabaja en la promoción y fortalecimiento de la RSE.

milias; (9) sistema de medición y control de la aplicación de los programas; y (10) iniciativa propia de la empresa.

Coca-Cola fue la primera empresa en Latinoamérica que recibió la certificación w&LB. Entre los méritos reconocidos a esta empresa consta un abanico de posibilidades ofrecidas a sus empleados, desde el post-natal flexible para madres y padres, horario flexible (*flex time*), Plan Bienestar, subsidio del gimnasio, subsidio de guardería para los hijos, jornadas de visita de los hijos al trabajo de los padres, regalos de cumpleaños, días libres para la realización de tareas personales, desayunos con líderes y RR. HH., entre otros.

En síntesis, lo que se pretende resaltar es que la sociedad civil también puede contribuir de manera importante en los temas de conciliación y cuidado. La certificación de w&LB de la Fundación Compromiso es sólo un ejemplo que contribuye a la sensibilización e incentivo de instalar estos temas en la agenda estratégica de las empresas.

### **6.3. Conciliación y cuidados en las agendas de la CTA y CGT**

Los cambios registrados durante la década 1990 modificaron la base social de los sindicatos y afectaron sus vínculos tradicionales con el Estado y el sistema político. Estas tendencias provocaron la disminución de la afiliación sindical y los recursos derivados de esta, afectando la capacidad de los sindicatos para reorientar sus estrategias en el nuevo contexto.

En la actualidad, el movimiento sindical presenta un panorama fluido de corrientes que tienden a concentrarse alrededor de tres centrales con orientaciones diferenciadas. Una de ellas, la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), fue fundada en los años 90. Las dos restantes se constituyeron por una escisión reciente –ocurrida en mayo de 2000– de la tradicional Confederación General del Trabajo en una CGT “oficial” y otra “disidente”.

Ahora bien, a los fines de esta investigación, interesa indagar sobre la participación de las mujeres en la dirigencia de ambas corrientes de trabajadores, así como la inclusión y el grado de desarrollo de los temas de conciliación y responsabilidad en la agenda de estos importantes actores sociales.

#### **Participación femenina en la dirigencia sindical**

Desde los inicios del retorno a la democracia hubo una importante dinámica de la acción femenina en el ámbito sindical, donde tradicionalmente se carecía de una “perspectiva de género”. Este proceso acompañó lo sucedido en el ámbito

gubernamental, donde se abrían espacios para atender la problemática de las mujeres y garantizar los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, entre otros. Ejemplo de ello son la creación del Consejo Nacional de la Mujer y la CTIO, que se describió en el capítulo 5 de este trabajo.

Fundamental para la incorporación de las mujeres en el ámbito sindical fue la sanción de la Ley de Cupo Sindical Femenino,<sup>7</sup> que establece que los cargos electivos y representativos de las organizaciones sindicales serán de un mínimo de un 30% de mujeres. Asimismo, dispuso que cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales debe contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad.

Esta medida de discriminación positiva facilita no sólo el fortalecimiento de la participación de la mujer en el mundo laboral, sino también su inserción en el ámbito del poder gremial. A partir de este nuevo marco jurídico, se observa que del total de entidades profesionales y sindicales registradas en el año 2006, el 72% ha incorporado el cupo femenino en sus estatutos.<sup>8</sup>

De esta manera, en la Confederación General del Trabajo (CGT), cuatro de las veintidós secretarías que la conforman están ocupadas por mujeres (Administrativa, Capacitación de Personal, Igualdad de Oportunidades y Género, Estadísticas y Defensa del Consumidor), y uno de los cinco integrantes de la Comisión Revisora de Cuentas es mujer. Por su parte, en la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) seis de las diecinueve secretarías están ocupadas por mujeres (Formación, Asistencia Social, Igualdad de Género y Oportunidades, Actas, Juventud y de Previsión Social).<sup>9</sup>

Sin embargo, pese a estos avances importantes, todavía queda camino por recorrer para la equiparación de las mujeres con los varones en la dirigencia sindical, ya que la presencia femenina crece a medida que desciende la jerarquía de los cargos: las mujeres ocupan el 9,4% de las categorías secretario/a general, y el 24,6% de las constituidas por secretarías, subsecretarías y vocales.<sup>10</sup>

Ahora bien, las mujeres han sabido institucionalizar en el interior de las organizaciones de trabajadores/as un espacio propicio desde el cual impulsar los temas de conciliación trabajo y familia y servicios de cuidado: la Secretaría de

<sup>7</sup> Art. 18 de la Ley n.º 23.551, modificada por el artículo 3 de la Ley n.º 25.674.

<sup>8</sup> Dirección de Asociaciones Profesionales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, agosto de 2007.

<sup>9</sup> Dirección de Asuntos Sindicales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, julio de 2006.

<sup>10</sup> *Ibíd.*, 2006.

Igualdad de Género y Oportunidades en la CTA, y la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género dentro de la CGT.

### **Secretaría de Igualdad de Género y Oportunidades (CTA)**

Conforme a lo establecido en el Estatuto Social<sup>11</sup> de la CTA, la Secretaría de Igualdad de Género y Oportunidades tiene por función: (a) elaborar las políticas de la central que tiendan a igualar los derechos de los hombres y mujeres trabajadoras; (b) generar programas de formación para mujeres; (c) generar programas tendientes a la equiparación e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; (d) representar a la central en todos los organismos, congresos y/o eventos que tiendan a reivindicar la igualdad de género y los derechos de la mujer; (e) elaborar propuestas de lucha contra toda discriminación y particularmente la de género.

Asimismo, se establece que la Secretaría de Igualdad de Género y Oportunidades siempre deberá estar presidida por una mujer.

Entre los principales temas de la agenda de trabajo de esta secretaría se encuentran los siguientes: igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral; no discriminación de los trabajadores/as con responsabilidades familiares; necesidad de universalizar políticas públicas a fin de garantizar el derecho a todos los trabajadores/as independientemente de la calidad del empleo; necesidad y conveniencia de implementar un sistema de seguridad social mediante el cual se brinden garantías mínimas a todos los niños, niñas y ancianos en el país.

Concretamente, entre las actividades recientes desarrolladas desde esta secretaría en relación a los temas de conciliación y cuidado, se pueden mencionar a título de ejemplo las siguientes:

- *Reclamo por los jardines maternales*<sup>12</sup>

Desde la secretaría se asumió la responsabilidad de trabajar por revertir la situación de incumplimiento por parte de las empresas de la normativa vigente sobre jardines maternales para los/as hijos/as de las trabajadoras, y extenderlo a los trabajadores varones. Adicionalmente, la CTA promueve ante el Estado la implementación de esta medida como política pública universal, que permita asegurar también el acceso de los/as hijos/as de los trabajadores/as desocupados y precarizados.

<sup>11</sup> Para más información, ver: <http://www.cta.org.ar/base/IMG/pdf/estatuto06.pdf>.

<sup>12</sup> Para más información, ver: <http://www.cta.org.ar/base/article13194.html>.

- *Promoción del reconocimiento del trabajo doméstico*<sup>13</sup>

La CTA insiste en el reconocimiento de la importancia del trabajo realizado en el hogar –principalmente por mujeres– para la sustentabilidad de la vida humana. En este sentido, promueve su reconocimiento y valorización económica, es decir, que sea contabilizado como parte de la jornada de trabajo.

### **Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género (CGT)**<sup>14</sup>

Promover la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y varones y proteger a las mujeres vulnerables forman parte de los objetivos estratégicos incluidos en la agenda de la CGT. Para ello, desde la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género se sostiene la política de implementar, promover, difundir y respaldar el concepto de transversalización de género (*gender mainstreaming*) en todas las acciones y proyectos que proponga y/o desarrolle.

También, esta secretaría está alineada con el objetivo de construir propuestas orientadas al fortalecimiento de la participación de las mujeres trabajadoras a partir del reconocimiento del lugar que les corresponde en las organizaciones afiliadas. Esto incluye promover la elección de mujeres en puestos de autoridad y representación en los sindicatos y en las negociaciones colectivas, por constituir un derecho y un mecanismo importante para eliminar la inequidad hacia las mujeres.

Entre las acciones recientes referidas a la conciliación y cuidados que se desarrollan desde esta secretaría, a título de ejemplo se pueden enumerar las siguientes:

- *Programa de acciones sindicales por la equidad en las organizaciones gremiales*

Objetivo general: promover la igualdad de oportunidades al interior de las organizaciones sindicales en la Argentina y en los espacios de trabajo, mediante la actualización y participación sindical de las mujeres, a fin de alcanzar la equidad en el ámbito laboral.

- *Proyecto de Promoción de la Igualdad de Oportunidades Laborales*

Conformado por dos programas: “Positiva”, para promover y/o fortalecer la equidad de género en las empresas, e “Ingreso”, para promover y/o fortalecer la inserción de jóvenes en su primer empleo y la de personas en situación de trabajo informal.

<sup>13</sup> Declaración de las Mujeres del Cono Sur. Ver: <http://www.cta.org.ar/base/article13144.html>.

<sup>14</sup> Informe de gestión, período 2007. Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género, CGT Argentina.

## Negociación colectiva, conciliación y corresponsabilidad

Los derechos efectivos a la negociación colectiva y la libertad sindical y de asociación son instrumentos fundamentales para la consecución de otros derechos tales como la no discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

En la Argentina, el convenio colectivo de actividad con sindicato nacional único constituyó históricamente, para el sindicalismo argentino, un mecanismo regulador del sistema de relaciones laborales, a pesar de las suspensiones periódicas de gobiernos civiles y militares de los que fue objeto desde la promulgación de la Ley n.º 14.250 en 1945.

La Constitución Nacional, en los artículos 14 y 14 bis, consagra el derecho de toda persona a asociarse y reconoce a los trabajadores el derecho de constituir organizaciones representativas de sus intereses, libres y democráticas. Asimismo, proclama el fuero sindical como garantía para el cumplimiento de actividades gremiales, y regula los convenios colectivos de trabajo, ya sea garantizándolos, reconociéndolos, amparándolos o tutelándolos.

Desde la perspectiva de género, la negociación colectiva es un instrumento privilegiado para difundir e incluir la igualdad de oportunidades en el empleo y evitar las discriminaciones laborales entre trabajadores y trabajadoras. En este sentido, la OIT señala en sus últimas recomendaciones la necesidad de incorporar a la negociación colectiva, en posición activa, a las mujeres sindicalistas, así como a las demandas de género en las estrategias de negociación de los sindicatos.

Específicamente, la inclusión del tema de conciliación trabajo-familia en la

negociación colectiva acarrea la ventajas de crear un instrumento adicional y de carácter colectivo para facilitar la promoción y fiscalización de la legislación nacional, como forma de crear una barrera a posibles intentos de flexibilización de esa normativa, para ampliar la duración de los derechos y beneficios (por ejemplo: ampliación de días de licencia por paternidad) o la cobertura de los mismos (por ejemplo: derecho a no ser despedido en caso de adopción), y para instituir nuevos derechos para los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares (por ejemplo: derechos a las guarderías infantiles para trabajadores de ambos sexos).

Por ello, en el presente capítulo se analiza la inserción y el desarrollo de estos temas en algunos convenios y acuerdos colectivos de trabajo celebrados de forma reciente en el país. El propósito es detectar y contribuir con la difusión de buenas prácticas y, a la vez, estudiar el grado de avance de los contenidos de la negociación colectiva en los temas de conciliación y cuidados, respecto a lo que establece la legislación nacional actual.

## 7.1. Características de la negociación colectiva en la Argentina reciente

Entre las principales características de la negociación colectiva de este país en la actualidad se pueden enumerar las siguientes: (1) su incremento sostenido y exponencial en el período 2002-2008; (2) la primacía de los acuerdos *versus* los convenios; (3) el avance de las negociaciones colectivas efectuadas en la actividad, pese a lo cual el mayor peso relativo continúa en el ámbito de las empresas; (4) tres son los sectores más dinámicos: la industria manufacturera, el transporte, y electricidad, agua y gas; (5) cobertura limitada de la fuerza laboral; (6) capacidad jurídica acotada a uno de cada dos sindicatos; (7) preeminencia del contenido salarial.

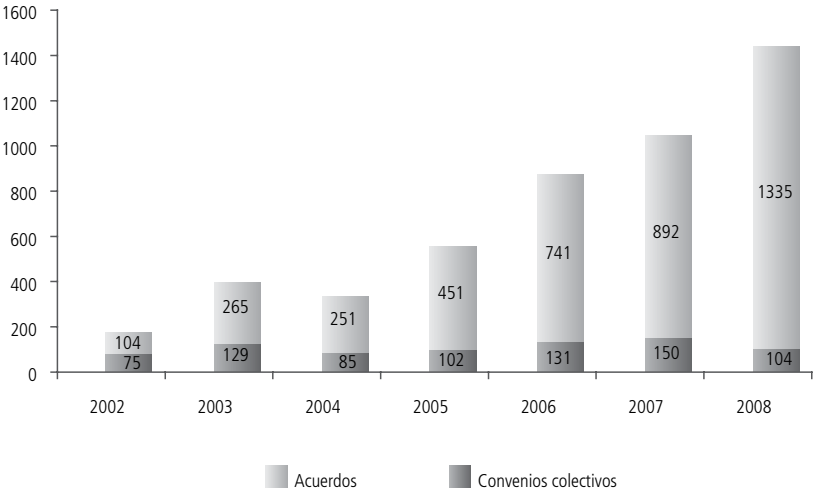
De esta manera, y tal como se puede observar en el gráfico n.º 21, la cantidad de acuerdos y convenios negociados colectivamente se multiplicó ocho veces en los últimos siete años: de 179 en 2002 a 1.479 en 2008. Sin dudas, este ritmo “negocial” supera ampliamente el promedio de 187 negociaciones anuales registradas en la década de 1990 (PALOMINO Y TRAJTEMBERG, 2007, CITADO EN LANARI, M.E., 2006: 21).

Asimismo, el crecimiento ininterrumpido que experimentó la negociación colectiva a partir del año 2002 se explica por los acuerdos colectivos, de naturaleza eminentemente salarial, mientras que la negociación de convenios colectivos de trabajo (negociación de la totalidad de las modalida-



des laborales circunscriptas a su ámbito de vigencia)<sup>1</sup> se mantiene en niveles constantes.

**Gráfico 21:** Negociación colectiva 2002-2008 según tipo de negociación.

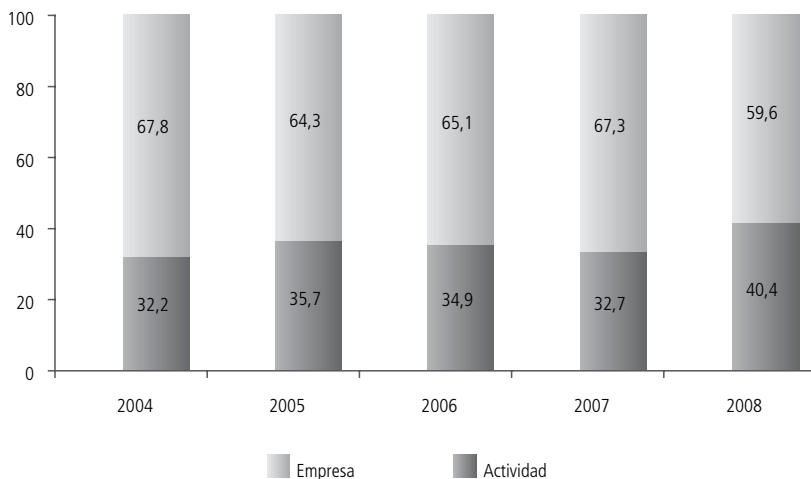


Fuente: CTA, Observatorio del Derecho Social (2008).

Otro rasgo característico de la negociación colectiva en la Argentina es que priman las realizadas por empresa, pese a que la negociación por actividad presenta el comportamiento más dinámico en los últimos años.

<sup>1</sup> Con relación a la distinción entre acuerdos y convenios, seguimos a NOVICK y TRAJTEMBERG (2000), quienes señalan que “atiende más a cuestiones estadísticas que jurídicas y pone de manifiesto los contenidos negociales de dichos instrumentos”. De esta manera, “los convenios nuevos o que renuevan en forma sustancial a otro precedente y lo sustituyen, son cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales”, mientras que los “acuerdos con convenio propio son aquellos que, para el mismo ámbito y firmados por las mismas partes del convenio original, modifican parcialmente su contenido (a veces una cláusula específica o una precisión de otra) o incorporan correcciones salariales”.

**Gráfico 22:** Ámbito de la negociación colectiva 2004-2008.



Fuente: MTEYSS. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo.

En cuanto a las negociaciones homologadas según actividades económicas, los sectores más dinámicos en el año 2008 continúan siendo la industria manufacturera (459 negociaciones), el transporte, almacenamiento y comunicaciones (281 negociaciones) y electricidad, gas y agua (160 negociaciones), y este año se agregaron otras actividades de servicios sociales, comunitarios y personales (162 negociaciones) (CTA, Observatorio del Derecho Social, 2008).

Por otra parte, según los últimos datos publicados por el MTEYSS, correspondientes a los primeros tres trimestres de 2007, la cobertura de la negociación colectiva habría alcanzado a 4.263.000 trabajadores, y adicionando la cobertura alcanzada en el cuarto trimestre de 2006 puede estimarse un total anual de 4.908.000 trabajadores/as. Sin embargo, la subsistencia de una gran masa de trabajadores/as no registrados/as, que no están amparados/as por los convenios colectivos, lleva el porcentaje de cobertura de la negociación colectiva a poco más del 40% del total de asalariados/as, y a tan sólo el 30% del total de la fuerza laboral.

**Tabla 21:** Asalariados incluidos en las negociaciones, cuarto trimestre de 2006 y tercer trimestre de 2007.

Trabajadores incluidos en la negociación colectiva (i)	Asalariados registrados (ii)	(iii) = (i) / (ii)	Total asalariados (iv)	(v) = (i) / (iv)	Fuerza laboral (vi)	(vii) = (i) / (vi)
4.908.000	6.772.130	72,5%	11.580.355	42,4%	16.076.284	30,5%

Fuente: CTA. Observatorio del Derecho Social (2007).

Esto significa que si bien se ha producido un proceso de expansión de la cobertura de la negociación colectiva, su impacto todavía alcanza a una porción minoritaria de la clase trabajadora.

De la misma forma, el aumento del ritmo de la negociación colectiva contrasta con la subsistencia de un régimen normativo que restringe la capacidad de negociación a un limitado número de sindicatos. En efecto, de las 2.957 asociaciones sindicales que se encuentran inscriptas ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS) en el año 2008, sólo 1.491 han adquirido la personería gremial y, por ende, cuentan con la capacidad jurídica para negociar colectivamente. Al tiempo, coexisten un total de 1.466 asociaciones sindicales simplemente inscriptas, que en la práctica no pueden llevar adelante negociaciones colectivas.<sup>2</sup> Esto significa que el derecho a la negociación colectiva se encuentra restringido para uno de cada dos sindicatos inscriptos en la DNAS.

Asimismo, el incremento del ritmo de la negociación colectiva de trabajo también contrasta fuertemente con la inexistencia de representación sindical en la mayoría de las empresas. En efecto, según un estudio del Equipo Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo de la Nación, sólo el 12,4% de las empresas tienen delegados sindicales, porcentaje que se eleva al 52,5% en el caso de las empresas de más de 200 trabajadores (TRAJTEMBERG, D., *et al* 2005).

<sup>2</sup> El sistema normativo argentino permite la coexistencia de distintos sindicatos con ámbitos de aplicación superpuestos. Sin embargo, reserva una serie de derechos exclusivos para aquel que haya obtenido la personería gremial, entre los cuales se encuentra el derecho a negociar colectivamente las condiciones de trabajo (ver artículos 1.º de la Ley n.º 14.250 y 31 de la Ley n.º 23.551).

Para finalizar, la tendencia acerca del contenido de las negociaciones durante el período 2002-2008 continuó privilegiando la cuestión salarial. Basta mencionar, a título de ejemplo, que las cláusulas salariales estuvieron presentes en el 89% de las negociaciones pactadas durante 2008 (MTEYSS, 2008: 11).

De esta manera, y como se analizará a continuación, los temas vinculados a la conciliación trabajo-familia y corresponsabilidad de los cuidados tienen una inserción incipiente en el conjunto de los acuerdos y convenios negociados colectivamente. Sin embargo, la misma puede ser incentivada desde los ámbitos institucionales –gubernamentales, sindicales y empresariales– a fin de fortalecer su tratamiento de forma participativa en las futuras negociaciones colectivas de trabajo.

## **7.2. Conciliación y corresponsabilidad en la negociación colectiva (2002-2008)**

La OIT (Oficina Regional para América Latina y el Caribe) y ACTRAV (Oficina de Actividades para los Trabajadores) han desarrollado una investigación sobre la inclusión de los temas de género en la negociación colectiva en seis países de la región (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay y Venezuela), con el objeto de contribuir al esfuerzo de medir los avances que se vienen observando y los obstáculos que aún persisten en esa materia (ABRAMO, L., M. RANGEL, 2005).

Una de las principales conclusiones de esta investigación es que, durante los años 90, se lograron avances significativos en la incorporación a la negociación colectiva de los temas relativos a los derechos de las mujeres trabajadoras y a la igualdad de oportunidades en el trabajo. En especial, en materias atinentes a la protección de la maternidad y de la paternidad.

Sin embargo, también expresa que la incorporación de las reivindicaciones de género a la negociación colectiva es un proceso aun incipiente en América Latina, a diferencia de lo que ocurre en Canadá, Estados Unidos y Europa, donde las cláusulas de promoción de la igualdad de oportunidades aparecen con más frecuencia en los textos de los convenios colectivos.

Por otro lado, aún se observan importantes debilidades. Entre ellas, la dificultad de negociar temas relativos a las condiciones de trabajo y de ampliar los contenidos y el alcance de los temas relativos a las responsabilidades familiares, en especial en lo que se refiere a la promoción de las responsabilidades compartidas entre hombres y mujeres.

Respecto a la Argentina (NOVICK, M., y D. TRAJTEMBERG, 2000), el estu-

dio concluye que durante la década de 1990 la negociación colectiva como forma de defensa de los derechos de la mujer y de promoción de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres adquirió importancia en el espacio social como tema de lucha y de debate, más que como una expresión concreta vertida en los contenidos de los convenios colectivos. Sin embargo, se registraron algunos logros importantes, principalmente en aspectos tendientes a mejorar la vida familiar y la protección de la maternidad y paternidad.

Adicionalmente, la presencia femenina en la dirigencia sindical respectiva o en la mesa de negociación, constituye una condición necesaria –aunque no suficiente– para la introducción de los temas de género en los acuerdos y convenios negociados colectivamente.

Sobre la base de considerar estos estudios como antecedentes básicos para el análisis de la conciliación y corresponsabilidad en los cuidados en la negociación colectiva, se relevaron tres convenios y tres acuerdos colectivos celebrados en 2008 y 2009, a fin de ejemplificar la incorporación de cláusulas de protección de la maternidad y trabajadores con responsabilidades familiares en las negociaciones acontecidas en la Argentina en períodos más recientes.

### **7.3. Ejemplos de buenas prácticas**

Como se expresó en párrafos anteriores, la gran mayoría de las negociaciones colectivas continúa circunscripta a la cuestión salarial.<sup>3</sup> El 66% de las negociaciones homologadas en el período 2002-2008 contiene algún tipo de incremento salarial, ya sea a través de la modificación de los salarios básicos, o el otorgamiento de sumas no remunerativas, adicionales remuneratorias, bonificaciones por única vez o vales alimentarios.

Asimismo, en el marco de las negociaciones salariales se discuten otras cláusulas, vinculadas con el cumplimiento de objetivos, beneficios sociales y otorgamiento de licencias por encima de los pisos mínimos de la LCT. Según datos del Observatorio del Derecho Social de la CTA para el año 2007, dentro del total de homologaciones (1.042) se negociaron 606 cláusulas referidas a premios, 310 a

<sup>3</sup> Respecto a las cláusulas de negociación no salarial, se refieren al establecimiento de aportes obligatorios a favor de la organización sindical, a las relaciones laborales (principalmente el establecimiento de paz social y de mecanismos de resolución de conflictos), a la jornada de trabajo, la organización del trabajo y las modalidades de contratación.

adicionales generales, 117 sobre licencias superiores y 43 que contienen beneficios sociales.<sup>4</sup>

**Tabla 22:** Cláusulas sobre beneficios convencionales contenidas en negociaciones colectivas (2007).

Homologaciones	Premios	generales	superiores	Beneficios sociales
1.042	606	310	117	43

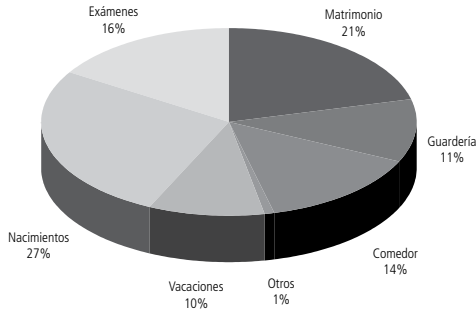
Fuente: CTA, Observatorio del Derecho Social (2007).

Las categorías “Licencias superiores” y “Beneficios sociales” son las que interesan en este trabajo porque entre las primeras se incluyen las licencias superiores a las establecidas por la LCT en cuanto a nacimientos o adaptación escolar de los hijos/as, por ejemplo. Mientras, entre las segundas se incluye el servicio de guardería.

Tal como se observa en el gráfico n.º 23, el 27% de estas cláusulas corresponde a licencias por maternidad o paternidad, mientras que el 11% está vinculado al tema de guarderías. Este último es uno de los temas con mayor presencia en la discusión actual sobre protección de la maternidad y trabajadores/as con responsabilidades familiares, porque pese a ser un beneficio garantizado por la ley, aún no ha sido reglamentado en la Argentina. En este sentido, su implementación todavía no es generalizada entre las empresas con cincuenta o más trabajadoras mujeres.

<sup>4</sup> En la categoría “Premios” se incluyen todas aquellas cláusulas que establecen un pago de carácter general sujeto a algún tipo de condicionamiento o al logro de un objetivo, tales como presentismo, productividad o rendimiento, sumas por única vez, entre otras. En tanto, dentro de “Adicionales generales” se incluyen todas aquellas cláusulas que establecen sumas permanentes, de carácter remunerativo o no como viáticos, zona desfavorable, vales alimentarios, y turnos.

**Gráfico 23:** Licencias superiores y beneficios sociales.



Fuente: CTA. Observatorio del Derecho Social (2008).

Con la finalidad de ejemplificar lo expresado hasta el momento, se relevaron los siguientes tres convenios y dos acuerdos colectivos de trabajo celebrados en 2007 y 2008:<sup>5</sup>

- (1) Corporación del Mercado Central. Asociación Trabajadores del Estado (ATE) y Unión Personal Civil de la Nación (UPCN). Convenio Colectivo de Trabajo n.º 927/07.
- (2) Obra Social Para la Actividad Docente (OSPLAD). Federación Médica Gremial de la Capital Federal (FEMECA). Convenio Colectivo de Trabajo homologado por el MTEYSS mediante la Resolución n.º 957/08.
- (3) Agencia de Planificación. Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajador de Obras Sanitarias. Convenio Colectivo de Trabajo homologado por el MTEYSS mediante Resolución n.º 132/08.
- (4) Mercedes Benz Argentina s. A. Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA). Acuerdo Colectivo de Trabajo homologado por el MTEYSS mediante la Resolución n.º 775/08.
- (5) Metrovías s. A. Unión Tranviarios Automotor (UTA). Acuerdo Colectivo de Trabajo homologado por el MTEYSS mediante Resolución n.º 1167/08.

Con fines analíticos, se definieron los siguientes tres subconjuntos de cláusulas según el grado de avance que implican respecto a lo establecido en la ley actual:

- (a) Implementación de disposiciones legales vigentes.
- (b) Criterios de justicia y equidad.
- (c) Conciliación y cuidados.

<sup>5</sup> En el Anexo del presente informe se describen sintéticamente cada uno de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo relevados.

En la tabla n.º 23 se especifican cuáles medidas pro-maternidad o a favor de los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares se incluyen en cada una de las tres categorías mencionadas.

**Tabla 23:** Ejemplos y clasificación de cláusulas de conciliación y corresponsabilidad en los convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Temas de conciliación trabajo-familia y cuidados		Protección de la maternidad	Trabajadores con responsabilidades familiares
(a) Implementación de disposiciones legales vigentes	Jardines maternales	-	5 convenios/acuerdos (n.º 1, 2, 3, 4 y 5)
(b) Criterios de justicia y equidad	Equiparación de derechos de madres biológicas y por adopción	3 convenios/acuerdos (n.º 1, 3 y 4)	
	Extensión de las licencias de maternidad y tiempo de lactancia	2 convenios/acuerdos (n.º 1 y 4)	
	Equiparación de derechos de padres biológicos y por adopción		2 convenios/acuerdos (n.º 1 y 3)
	Extensión de las licencias de paternidad		2 convenios/acuerdos (n.º 1 y 3)



Temas de conciliación trabajo-familia y cuidados		Protección de la maternidad	Trabajadores con responsabilidades familiares
(c) Conciliación y cuidados	Jornada de trabajo nocturna para mujeres con hijos pequeños	1 convenio/acuerdo (n.º 3)	-
	Adaptación escolar de los hijos	1 convenio/acuerdo (n.º 1)	-
	Licencias de cuidado de los hijos	-	1 convenio/acuerdo (n.º 1)
	Licencia por atención de familiares	-	2 convenios/acuerdos (n.º 1 y 3)
	Permisos por razones particulares	-	2 convenios/acuerdos (n.º 1 y 3)

Fuente: elaboración propia sobre la base de los contenidos de los acuerdos y convenios colectivos relevados, para más información ver Anexo capítulo 7.

### Implementación de disposiciones legales vigentes

Hacia el interior de este primer grupo de disposiciones legales vigentes sobresale el beneficio de guardería (servicio o adicional no remunerativo) que el empleador está obligado por ley a brindar a las trabajadoras del sector privado y a las trabajadoras y trabajadores del sector público, tal como se analizó en el capítulo 2 de este informe. Debido a que dicha normativa no ha sido reglamentada aún, es un tema central en la agenda de negociación para promover la conciliación trabajo-familia.

Como se puede observar en la tabla n.º 23, los cinco convenios/acuerdos relevados incluyen este tipo de cláusulas. Al respecto, dicha garantía se ofrece sólo a las trabajadoras, tal como lo consigna la LCT. La excepción se constituye como una buena práctica establecida en dos de los convenios colectivos de trabajo (CCT) relevados: el firmado entre OSPLAD y FEMECA, y el instituido entre la Agencia de Planificación y el Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias. Ambos extienden el beneficio de cobertura de guardería

excepcionalmente a los hombres viudos, separados o divorciados que conviven con sus hijos/as y pueden demostrar su tenencia o custodia.

El caso particular del CCT firmado entre la Corporación del Mercado Central - UPCN y ATE constituye un ejemplo destacable puesto que el beneficio de un suplemento o adicional a la retribución en concepto de guardería rige para los trabajadores y trabajadoras por igual, tal como se establece en la normativa para el sector público.

### **Criterios de justicia y equidad**

Dentro del segundo subconjunto de disposiciones, se consideran aquellas cuyo objetivo es equiparar las garantías mínimas de protección de la maternidad y paternidad entre padres y madres biológicos y por adopción, y/o ampliarlas cuando la maternidad y paternidad se producen en un contexto crítico o de adaptación compleja a la nueva realidad familiar.

Por tal motivo, se agrupan, por una parte, aquellas disposiciones referidas a la protección de la maternidad y que tienen el objetivo de equiparar los derechos básicos (licencias de maternidad y tiempos de lactancia) entre madres biológicas y por adopción.

Entre los ejemplos de buenas prácticas analizados, sobresale el convenio firmado entre Mercedes Benz Argentina S. A. y SMATA, el cual estipula 60 días de licencia de maternidad en caso de adopción de niños/as hasta tres años de edad. También se destaca el celebrado entre la Agencia de Planificación y el Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias, que estipula 60 días de licencia por maternidad en caso de adopción y el beneficio del tiempo para la lactancia.

Por otra parte, también se consideran en este subconjunto de disposiciones las que contemplan su ampliación en casos de nacimientos múltiples, en familias más prolíficas, por cesárea y cuando el recién nacido sufre alguna patología discapacitante. Es de subrayar en este caso el ejemplo del convenio entre la Corporación del Mercado Central y ATE-UPCN, en el cual se establecen licencias de maternidad de mayor duración en el caso de nacimientos múltiples y de familias numerosas (a partir del tercer hijo).

Respecto a las cláusulas para trabajadores con responsabilidades familiares, se destacan la ampliación de las licencias por paternidad y la equiparación de los derechos entre padres biológicos y por adopción. El ejemplo más destacado en ambas garantías es el convenio entre Corporación del Mercado Central y ATE-UPCN, el cual instituye una licencia por paternidad de 10 días en caso de parto natural y 15 días en caso de nacimiento del hijo/a por cesárea. Asimismo, otorga 30 días de licencia a los padres por adopción.

Las licencias por paternidad se incluyen entre los criterios de justicia y equidad puesto que equiparan los derechos entre los hombres (padres biológicos y por adopción), pero también porque promueven la mayor corresponsabilidad de los cuidados entre hombres y mujeres, alejándose del modelo tradicional de trabajador ideal: masculino y sin responsabilidades familiares.

### **Conciliación y cuidados**

Por último, sobresalen los ejemplos del tercer subconjunto de cláusulas –conciliación y cuidados–, por ser precisamente los de mayor avance en lo establecido en la normativa vigente. Entre ellas, se pueden citar como ejemplo de buenas prácticas las siguientes:

- Licencia por adaptación escolar de los hijos e hijas: 4 horas durante un plazo máximo de 5 días a las trabajadoras con hijos/as que asisten hasta el nivel primario inclusive (CCT firmado entre la Corporación del Mercado Central y ATE-UPCN).
- Licencias de cuidado de los hijos e hijas: 30 días adicionales a los establecidos por ley para el trabajador/a en caso de fallecer la madre, padre o tutor de niños/as menores de 18 años (CCT firmado entre la Corporación del Mercado Central y ATE-UPCN).
- Permiso para la atención de familiares: días laborales continuos o discontinuos para la atención de un familiar (cónyuge, padres, hermanos o hijos/as) enfermo o accidentado, siempre que el cuidado sea indispensable por la naturaleza de la afección y si dicho trabajador o trabajadora es la única persona que puede hacerlo. Se destaca esta cláusula por dos motivos: en primer lugar, se promueve el cuidado de otros familiares más allá de los hijos/as, y, en segundo lugar, se brinda el mismo derecho a hombres y mujeres trabajadores (CCT firmado entre la Corporación del Mercado Central y ATE-UPCN, y el celebrado entre la Agencia de Planificación y el Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias).
- Permiso por razones particulares: 4 o 6 inasistencias en días hábiles. Se incluye este tipo de licencias porque, aunque no es de uso exclusivo para trabajadores/as con responsabilidades familiares, puede ser utilizado en la práctica para el cuidado de los hijos/as o la atención de los familiares (CCT firmado entre la Corporación del Mercado Central y ATE-UPCN, y el celebrado entre la Agencia de Planificación y el Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias).

Estas son las cláusulas que constituyen los ejemplos de buenas prácticas para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad, incorporadas entre las negociaciones colectivas recientes. Entre las principales ventajas se pueden mencionar las siguientes tres: en primer lugar, constituyen un avance en la equidad de género, ya que se aplican tanto a trabajadoras como a trabajadores (con excepción de la licencia por adaptación escolar de los hijos que rige para las madres). En segundo término, incorporan licencias para la atención de los niños y las niñas más allá del momento de su nacimiento, en especial al momento de su escolaridad. En tercer lugar, contemplan la atención y cuidados de otros familiares a cargo del trabajador o trabajadora.

Sin embargo, cabe destacar que las cláusulas denominadas “conciliación y cuidados” en este estudio han sido implementadas sólo por el Estado como empleador.

# 4

---

## Consideraciones para una agenda de propuestas



## Conclusiones generales y consideraciones para una agenda de propuestas

### 8.1. Conclusiones generales

A lo largo de la historia se han producido transformaciones culturales, demográficas y en la dinámica de los mercados laborales, las que, junto con la incorporación masiva de las mujeres en el ámbito productivo y los cambios en las concepciones de los géneros y sus roles, configuran nuevas morfologías y dinámicas familiares.

Esta metamorfosis desafía la interacción habitual entre la esfera laboral y familiar de las personas. Esto es así porque durante la mayor parte del siglo xx el trabajo productivo y reproductivo se organizó sobre la base del modelo tradicional de familia –varón proveedor y mujer ama de casa–, en el paradigma de trabajador ideal –masculino y sin responsabilidades familiares–, y en rígidos roles de género, que ya no se condicen con lo que ocurre en la realidad.

La consecuencia es que el balance entre trabajo y familia está en desequilibrio, ya que el funcionamiento de las sociedades todavía supone que hay una persona dentro del hogar dedicada completamente al cuidado de la familia. De hecho, los horarios escolares no son compatibles con los de una familia en la que todos los adultos trabajan remuneradamente, y no se ha generado un aumento suficiente en la provisión de apoyos y servicios de cuidado. Ergo, se incrementó el nivel de tensión para los trabajadores con responsabilidades familiares, en especial para las mujeres, quienes continúan asumiendo la doble responsabilidad de trabajar fuera y dentro del hogar.

En efecto, uno de los cambios más significativos en el mercado laboral ar-

gentino durante las últimas décadas fue la feminización de la mano de obra: la tasa de participación femenina pasó del 43,2% al 50,8% entre 1990 y 2002, mientras que la masculina disminuyó del 81,3% al 78,3% en el mismo período. Precisamente, este aumento se debió fundamentalmente al crecimiento de la participación laboral de las mujeres con responsabilidades familiares. En consecuencia, hoy la mayoría de las madres (61,2%) participa del mercado laboral, y gracias a su trabajo extradoméstico remunerado aporta en promedio prácticamente la mitad del ingreso total del hogar (47,6%). Esta alta contribución monetaria supone una obligación compartida con el hombre, en especial para las madres en situación de indigencia, quienes son el principal sostén económico de sus familias, pese a que sus niveles de ingresos son escasos para superar la situación de pobreza en la que viven. Esto revela la importancia que tiene el trabajo remunerado para ellas y sus hogares, a la vez que manifiesta la necesidad de implementar políticas públicas que favorezcan su inserción en puestos de mayor calificación e ingresos.

Ahora, si bien se ha producido un crecimiento sostenido de la participación de las mujeres en el ámbito productivo, en la actualidad ellas continúan participando menos que los hombres, y las madres menos que las mujeres sin hijos. Es decir, a la discriminación genérica se suman las desventajas por la maternidad (o responsabilidades familiares) en el ámbito laboral. Así, los datos sugieren que la interacción entre trabajo y familia genera para las madres una tensión que no se presenta en igual medida para los varones y para las mujeres sin hijos/as. Esto ayuda a explicar por qué las mujeres con responsabilidades familiares participan menos en el ámbito productivo y obtienen menores niveles de ingresos que las mujeres sin descendencia, a la vez que tienen mayores probabilidades de insertarse en empleos de menor calidad.

En efecto, las mujeres con hijos/as ocupan esos puestos porque no logran permanecer mucho tiempo en el sistema de educación formal, y porque es mayor la adaptabilidad de los empleos informales a las responsabilidades familiares o tareas de cuidado, que aún continúan realizando de forma predominante. Esto refuerza aún más las tensiones para la conciliación, ya que quienes desempeñan trabajos en condiciones de precariedad no gozan de las garantías legales de protección de la maternidad y/o trabajadores/as con responsabilidades familiares en el ámbito laboral.

Adicionalmente, se han producido profundas transformaciones demográficas que generan variaciones en el tamaño, composición y organización interna de los hogares, creando un nuevo balance de demanda y oferta de cuidados. En los últimos cincuenta años la tasa de mortalidad disminuyó (de 9,2‰ a 7,9‰),



aumentó la esperanza de vida (de 63,7 años a 74,3 años), se contrajo el valor de la tasa de natalidad (de 25,4‰ a 17,5‰) y cayó la tasa global de fecundidad (de 3,2 hijos a 2,4 hijos por mujer). En consecuencia, el porcentaje de personas que tienen 80 años o más es mayor (pasó de 0,5% a 2,1% entre el total de población entre el quinquenio 1950-1955 y 2005-2010) y mermó la de población infantil, es decir, desde el nacimiento hasta los 14 años de edad (de 30,5% a 26,4%). De esta manera, la población ha envejecido y, en consecuencia, presenta nuevos desafíos, ya que se incrementó el número de personas con necesidades de cuidados prolongados.

Al mismo tiempo, se comprueba que la morfología y la dinámica de los hogares son más heterogéneas y complejas en la actualidad que las vigentes treinta años atrás. Hoy se asiste a un incremento de las familias monoparentales (de 14,7% en 1980 a 19,3% en 2001), se quintuplicaron los hogares con jefaturas femeninas (más del 27% de los hogares del país estaban a cargo de mujeres en 2001) y crecieron los hogares con dos proveedores en detrimento de aquellos con único proveedor varón (de 25,5% hasta 46,3% en el Área Metropolitana de Buenos Aires). Esto se traduce en un cambio respecto a la oferta y demanda de cuidados al interior de las familias, situación que se manifiesta como un problema social acentuado en el caso de los hogares monoparentales encabezados por mujeres.

También se han producido cambios culturales y en los roles de género que cuestionan la clásica división de tareas entre hombres y mujeres. En la actualidad, ellas participan más en el ámbito productivo, valoran su autonomía a través de ingresos propios, e ingresan y permanecen más años en la educación formal. Por otra parte, la capacidad de proveer del varón ha disminuido y, en muchos casos, es insuficiente para mantener a su núcleo familiar. Simultáneamente, al menos en el imaginario social y en los discursos, se ha ido transitando desde la valoración del varón como proveedor hacia una imagen masculina más comprometida con el cuidado de la casa y de la descendencia.

Pese a todas estas mutaciones, los datos estadísticos corroboran que son las mujeres quienes continúan asumiendo de forma casi exclusiva las tareas de cuidado. En el año 2005, en la Ciudad de Buenos Aires, ellas dedicaban en promedio cuatro horas al trabajo doméstico y el cuidado de niños/as y adultos, mientras que los hombres lo hacían sólo una hora y media.

Así, la convivencia de la domesticidad con la mayor inserción de las mujeres en el ámbito productivo acentúa el problema de la doble jornada femenina, es decir, la sumatoria entre el trabajo productivo y el reproductivo. De esta manera, la evidencia disponible permite confirmar que el costo de la ausencia de políticas

de conciliación es soportado principalmente por las mujeres, a través de la intensidad del uso de su tiempo y el consecuente deterioro de su calidad de vida.

Pero también la falta de una distribución equilibrada del trabajo reproductivo genera efectos negativos para las familias –en especial para quienes requieren de cuidados (niños y niñas, adultos mayores y personas con discapacidad)–; para los hombres que desean participar activamente de la crianza de sus hijos e hijas y del cuidado de sus familiares; para el funcionamiento de los mercados laborales; para la productividad de las empresas; y para el desarrollo económico de los países.

Además, refuerzan las desigualdades socioeconómicas y de género: quienes tienen mayores recursos disponen de un mayor acceso a servicios de apoyo y cuidados de calidad y, por ende, a mejores oportunidades de desarrollo. Así, se concluye que no es posible enfrentar la exclusión social, la desigualdad y la pobreza si no se aborda al mismo tiempo, y con la misma intensidad, la sobrecarga de trabajo de las mujeres y la falta de oportunidades ocupacionales para ellas.

Por otra parte, así como no se ha generado un proceso de redistribución más equitativo de la carga de tareas domésticas al interior de los hogares, tampoco se ha producido un aumento significativo en los recursos o provisión de servicios públicos de cuidado, en la regulación de los ofrecidos en el mercado, ni se ha logrado reorganizar la vida social.

En este contexto, las acciones y políticas de conciliación se plantean como una herramienta útil para transformar esta situación. Se trata de aquellas intervenciones que buscan facilitar una combinación adecuada de inserción laboral, atención de las responsabilidades de cuidado, y disfrute del resto de los ámbitos de la vida personal, familiar y comunitaria. Así, el Estado tiene una responsabilidad primordial para adaptar los marcos institucionales que arbitran la interacción entre familia y trabajo, entre ellos: la normativa laboral, las políticas públicas, y la participación y el rol de los actores.

Con relación a ello, existe un déficit importante en la implementación de políticas concretas en la Argentina, puesto que no se ha prestado suficiente atención al tema de los cuidados, salvo desde dos instancias. En primer lugar, desde la normativa laboral de protección a la maternidad y a los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares. Sin embargo, la misma goza de algunas limitaciones, ya que la ley rige de forma exclusiva para trabajadores/as asalariados/as registrados/as, se focaliza en las mujeres al momento de ser madres (embarazo, parto y puerperio) y no contempla las posibilidades de cuidado de otras personas, como los progenitores de los/as trabajadores/as por ejemplo.

De esta manera, en sociedades como esta, caracterizadas por un alto grado

de informalidad en el mercado de trabajo, una proporción importante de la población ocupada se encuentra sin garantías mínimas para poder conciliar trabajo y familia al encontrarse desprotegida por la ley laboral: es el caso de uno de cada dos trabajadores/as.

Asimismo, entre los trabajadores/as asalariados/as no registrados/as se encuentran sobrerrepresentadas las mujeres que son madres, cuentan con menores recursos económicos, tienen menor nivel educativo, se encuentran solas y son más prolíficas. Es decir, precisamente aquellas que requieren mayor apoyo para la conciliación, ya que no cuentan con recursos suficientes para pagar los servicios de cuidado que ofrece el mercado y, a su vez, no pueden dejar de trabajar porque son en muchos casos el principal o único aportante de ingresos de sus familias.

A lo anterior se suma que muchos trabajadores/as ocupados/as en el mercado formal de trabajo también encuentran menoscabados sus derechos por ser varones o por una interpretación restrictiva de la ley de protección a la maternidad. Particularmente, la normativa no prevé garantías mínimas para las trabajadoras en el servicio doméstico, quienes son el sostén clave para que otros trabajadores (mujeres y varones) en situación socioeconómica favorable puedan realizar su trabajo productivo.

En segundo término, el Estado influye en la conciliación trabajo-familia mediante la implementación de políticas sociales. Pero, en este país, las mismas se traducen en programas focalizados, sustentados en la conformación de familias tradicionales (varones proveedores y mujeres amas de casa), sobre quienes recaen las responsabilidades de cuidado. En consecuencia, el Estado sólo implementa acciones compensatorias en beneficio de aquellos hogares sin los recursos suficientes. Ejemplos de estas acciones son las políticas de transferencias condicionadas de ingresos, la oferta limitada de servicios de cuidados para niños/as, personas con discapacidad y adultos mayores, entre otras.

El mayor déficit que comparten la normativa y las políticas sociales es concebir los cuidados como una responsabilidad privada de las familias, en especial de las mujeres. De tal forma, los problemas de conciliación y los cuidados se resuelven en el ámbito privado y, por lo tanto, de manera muy variable según las posibilidades socioeconómicas de las familias. El resultado es la profundización de las inequidades de clase y de género.

Por tal motivo, hasta que los cuidados no sean revalorizados y considerados como un asunto social relevante, la conciliación no logrará ingresar en las agendas estratégicas de los tomadores de decisión. En este sentido, y pese a que desde el retorno de la democracia en este país se han producido progresos importantes

en materia legislativa e institucional respecto a la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, la conciliación y los cuidados tienen una inserción incipiente en la agenda del gobierno.

Específicamente, en el Poder Ejecutivo de la Nación se ha consolidado con doce años de gestión ininterrumpidos la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO). Respecto a estos temas, la CTIO lleva adelante dos tipos de tareas fundamentales: la sensibilización social a escala nacional y en el interior del país, y la caracterización y análisis de las responsabilidades familiares y la discriminación en el ámbito laboral.

En tanto, en el Poder Legislativo ha proliferado un número importante de proyectos de ley con el objetivo de extender las licencias de maternidad y paternidad y tiempo de lactancia; equiparar los derechos de madres y padres biológicos y por adopción; extender las garantías mínimas a trabajadores informales, del servicio doméstico y profesionales independientes; implementar el fuero paternal; y avanzar en la implementación de licencias por crianza para madres y padres.

Con esto se evidencia un interés creciente por la conciliación, a pesar de lo cual muchas veces las urgencias que se imponen en las agendas de los tomadores de decisión provocan la postergación del tratamiento e implementación de las políticas de cuidado. El desafío es importante, puesto que se trata de que las mismas formen parte de la corriente principal de las políticas y programas sociales de los gobiernos, y dejen de ser comprendidas como una responsabilidad privada de las familias y de las mujeres.

Pero el Estado no es el único actor que tiene un rol protagónico en la resolución de las tensiones entre trabajo y familia. Las unidades productivas y sindicales también deben asumir una responsabilidad clave para que se produzca el cambio social necesario a favor de la conciliación. Al respecto, las mujeres han logrado avanzar en los puestos de dirigencia de los sindicatos, desde los cuales asumen la responsabilidad de trabajar por los derechos de igualdad de oportunidades y trato entre varones y mujeres en el ámbito laboral. Incluso lo hacen desde ámbitos institucionalizados: la Secretaría de Igualdad de Género y Oportunidades (CTA), y la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género (CGT). Asimismo, promueven acciones de sensibilización y reclamo para el logro de los mismos. Fundamental para ello es su participación en la CTIO.

Por su parte, según un estudio desarrollado por el IAE, sólo una de cada dos de las empresas argentinas que formaron parte de la muestra tiene alguna política

de conciliación y su aplicación es acotada, mientras que todavía no se registran casos en los que la conciliación sea parte de la cultura de la organización. A la vez, las principales medidas implementadas, incluso por aquellas unidades productivas consideradas como las “mejores empleadoras” en el ranking de *Apertura*, se limitan al cumplimiento o mínima aplicación de lo dispuesto en la ley laboral (licencias por maternidad, paternidad, y jardines maternales) y políticas de flexibilidad en el horario de trabajo (teletrabajo, media jornada por mes, entre otras).

Con todo ello, se concluye que las organizaciones sindicales y las empresas han comenzado a incluir estas problemáticas, aunque adolecen de muchas de las debilidades señaladas en la agenda pública. Por ejemplo, aún continúan siendo los ámbitos de “promoción para las mujeres” de los sindicatos desde donde se impulsan las políticas conciliatorias, mientras que en las empresas son asumidas como “medidas de flexibilización laboral”. Esto es, la conciliación y los cuidados aún no están insertos entre los objetivos estratégicos de estas organizaciones.

Reflejo de todo ello es la incorporación incipiente de la conciliación y la coresponsabilidad en las negociaciones colectivas de trabajo. En particular, entre las cláusulas sobre protección a la maternidad se han registrado avances importantes con relación a lo establecido por la legislación: ampliación de la cobertura o equiparación de derechos entre madres biológicas y adoptivas, y del plazo de duración de esos derechos, en especial en el caso de partos múltiples, nuevos nacimientos en el seno de familias numerosas o para las madres de niños con discapacidad.

Sin embargo, respecto a las cláusulas registradas relativas a las responsabilidades familiares de trabajadores/as, los avances son más modestos. En su mayoría, se trata de las licencias de paternidad (equiparar los derechos entre padres biológicos y adoptivos, u otorgar unos días adicionales en caso de nacimientos de niños/as con discapacidad o partos múltiples) o la implementación de lo normado sobre guarderías infantiles. De todos modos, este último es un derecho femenino que se extiende a los varones sólo en casos excepcionales: si son viudos o están separados, conviven con el/la niño/a y demuestran su tenencia o custodia.

En menor medida se observa la presencia de cláusulas, aunque relativamente poco numerosas, que apuntan a un mejor equilibrio entre hombres y mujeres (padres y madres) en lo que se refiere al cuidado. Ejemplo de ello son las licencias en caso de hijo/a enfermo/a o los permisos para acompañar a otros familiares, debido a problemas de salud o por razones particulares.

Pese a todo, se reconoce como un avance importante que representantes de unidades productivas y sindicales formen parte de la CTIO y del diálogo social que desde la misma se propicia. También es auspiciosa la detección de buenas prácticas, tales como la inclusión de estas temáticas en algunas negociaciones colectivas de trabajo, y las iniciativas de la sociedad civil para poner el tema en discusión (investigación Conciliación Familia y Empresa, CONFYE, del IAE, Universidad Austral) o promoverlo (ranking revista *Apertura* o certificación W&LB de la Fundación Compromiso).

En suma, en el nuevo contexto social, familiar y laboral –más heterogéneo y dinámico– la conciliación y los cuidados no pueden continuar ignorándose como un problema social que requiere, por tanto, una respuesta desde las políticas públicas. En esta concepción, el Estado adquiere un rol protagónico para avanzar hacia la conciliación entre trabajo y familia, mediante el incremento de los apoyos y servicios de cuidado, y la promoción de la corresponsabilidad social. Es decir, incentivar una mutación cultural de mayor equidad en la distribución de las tareas reproductivas entre hombres y mujeres al interior de los hogares, y una mayor participación de las unidades productivas, sindicales y organizaciones de la sociedad civil en los cuidados.

Se trata de construir un nuevo paradigma que incorpore los cambios sociales, familiares, laborales y culturales acontecidos, promueva la revalorización social del trabajo reproductivo, incentive una relación de mayor equidad entre los géneros, y fomente la participación y la corresponsabilidad de los cuidados entre distintos actores presentes en la sociedad.

## **8.2. Consideraciones para una agenda de propuestas**

Las tensiones que enfrentan los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares –en particular las trabajadoras– ante las dificultades que tienen de integrar los distintos ámbitos de su vida (familiar, laboral, personal) significan elevados costos para las personas y la sociedad en su conjunto. Por lo tanto, se constituyen en un problema social cuya resolución demanda una urgente respuesta por parte del Estado, en colaboración con otros actores sociales. Esto requiere de un enfoque integrado de políticas públicas de conciliación a partir de la corresponsabilidad social.

Es importante subrayar que el equilibrio del balance entre la familia y el trabajo es una construcción personal, en función de la historia de vida, preferencias, necesidades y expectativas individuales y familiares, entre otros. También

es una armonía en continua evolución, ya que es influida por alteraciones exógenas, como puede ser el contexto de crisis internacional, o endógenas, como la transición de un período a otro en la trayectoria de vida individual y familiar, por ejemplo.

No se trata de “imponer” un modelo homogéneo y externo para lograr la conciliación, sino de habilitar los mecanismos y las herramientas necesarias para contribuir a elevar el grado de autonomía de decisión de las personas y desarticular el esquema tradicional de desigualdad genérica y socioeconómica.

A su vez, se propone la corresponsabilidad social como mecanismo para lograrlo, que significa compartir las responsabilidades de los cuidados y la promoción del trabajo decente. El desafío no es sencillo, pues implica de-construir modelos culturales enraizados en el imaginario y en las prácticas sociales y políticas, y apoyar la arquitectura de otros más acordes a la nueva realidad familiar, laboral y social.

En primer lugar, se necesita reconocer que la reproducción social y los cuidados aportan un valor clave a la sociedad. En consecuencia, es menester reconocer el derecho del cuidado como un derecho universal para quienes deben ser cuidados como para quienes deben o quieren cuidar, y no como un derecho particular atribuible a las mujeres. Siguiendo a PAUTASSI (2007: 41), se trata de universalizar la responsabilidad, la obligación, la tarea y los recursos necesarios para el cuidado. Será la única forma que trascienda los compromisos inmediatos y que se inserte como un derecho humano fundamental: el derecho a ser cuidado y a cuidar.

Se trata entonces de concebir los cuidados como una cuestión social, susceptible de ser regulada por la legislación y las políticas públicas. Con esto se modifica el patrón tradicional de las mujeres como responsables exclusivas de las tareas reproductivas, a la vez que se revalorizan las funciones de cuidado.

En segundo término, se deben desarrollar estrategias que efectivicen el trabajo decente, con el objetivo de fomentar oportunidades para que mujeres y varones encuentren un empleo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Uno de los objetivos estratégicos dentro de la agenda de trabajo decente es la promoción de los derechos laborales, entre los cuales se encuentran la igualdad de oportunidades y no discriminación entre varones y mujeres, pero también entre trabajadores con y sin responsabilidades familiares. Su consecución está directamente relacionada con la posibilidad de trascender el modelo de trabajador ideal (masculino y sin responsabilidades familiares), reconocer el trabajo extradoméstico de las mujeres, y estimular la provisión de servicios sociales para que ambos cónyuges puedan combinar sus

obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública.

El objetivo del trabajo decente impone al Estado el compromiso de impulsar determinadas orientaciones y políticas. Pero también brinda un marco para motivar la labor que llevan adelante otros actores fundamentales, como los sindicatos, los empleadores y las organizaciones sociales en conjunto.

“Finalmente, de todos depende mejorar las condiciones de vida de hombres y mujeres en la sociedad, que es el gran objetivo del trabajo decente” (ORT, 2009: 22).

Ahora bien, son diversas las políticas y las herramientas para lograr nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. La integración de las políticas conciliatorias y aquellas con efectos conciliatorios en estrategias unificadas sin duda potencia los efectos de las políticas individuales. A su vez, es recomendable combinar estrategias centradas en acciones estatales acotadas o selectivas para grupos socialmente vulnerables y otras que promuevan políticas de amplio alcance o cobertura.

A continuación, se lista un conjunto de recomendaciones generales que podrían ser consideradas al momento de diseñar un esquema integral de políticas y acciones que promuevan la corresponsabilidad social de los cuidados y la equidad de género en la Argentina. Las mismas se enmarcan en tres ejes principales: (a) Conocimiento y sensibilización para la transformación cultural; (b) Organización del trabajo a favor de la conciliación con corresponsabilidad social; y (c) Infraestructura y servicios de cuidado.

#### **a. Conocimiento y sensibilización para la transformación cultural**

El Estado debe incentivar y facilitar la generación de conocimientos sobre aspectos relacionados con las responsabilidades familiares, con el fin de promover políticas de conciliación y corresponsabilidad. Más allá de construir las bases de datos para realizar diagnósticos precisos sobre cómo y de qué manera se resuelve la problemática del cuidado en la actualidad, es necesario elaborar estudios para constatar los beneficios de las políticas de conciliación respecto a su ausencia, y desarrollar un sistema de indicadores para el monitoreo y evaluación de las políticas públicas.

El desafío y la importancia del conocimiento en la Argentina no es menor, debido a que la debilidad de la información existente impide saber cuál es la



configuración actual del cuidado, cómo participan los diferentes actores y, en consecuencia, se dificulta la labor de diseñar e implementar políticas y herramientas para la conciliación.

Esta información incluye la elaboración de encuestas de uso del tiempo a escala nacional (hoy inexistentes en este país) y de implementación periódica. Basta mencionar que, hasta la fecha, sólo se realizó una encuesta de uso de tiempo pero acotada al territorio de la Ciudad de Buenos Aires, en 2005.

Asimismo, es necesario relevar la oferta pública y privada de servicios de cuidado; los mecanismos, percepciones e impactos de las acciones de conciliación en las unidades productivas y organizaciones sindicales; el uso efectivo de las licencias por paternidad y la identificación de factores que lo facilitan o inhiben; el impacto de las políticas públicas de apoyo a la conciliación; entre otras. En este sentido, la sociedad civil (*think tanks*, *advocacy groups*, centros de estudios) puede colaborar con el diseño y elaboración de la información, conocimiento y herramientas necesarias, como también contribuir a posicionar las políticas conciliatorias dentro de la agenda pública y social.

En una segunda instancia, y con información certera, el Estado debe encarar una política de sensibilización y transformación cultural para hacer efectivo el reparto equitativo de las responsabilidades de cuidado al interior de los hogares. Al respecto, el rol de la CTIO es clave, ya que cuenta con capacidad de convocatoria entre las distintas organizaciones que participan del diálogo social que promueve, y con inserción en el interior del país.

El objetivo estratégico de esta campaña debe centrarse en aumentar la responsabilidad del Estado y el mercado en la conciliación del trabajo productivo y reproductivo, como aumentar la contribución masculina en el último tipo de trabajos. En relación con esto, son vitales las políticas que promuevan cambios en los patrones culturales que sustentan la división sexual del trabajo prevaleciente, para lo cual se requiere del surgimiento de una nueva masculinidad.

En síntesis, un primer paso a dar en el camino de la conciliación con corresponsabilidad social es la elaboración de indicadores y conocimiento de la situación actual del cuidado, insumos necesarios para el diseño de políticas e instrumentos conciliatorios, y la implementación de campañas de sensibilización social. El Estado tiene un rol fundamental en la promoción de la transformación cultural necesaria para instalar el tema de los cuidados como una cuestión social prioritaria, a resolver de forma compartida por todos los actores de la sociedad.

## **b. Organización del trabajo a favor de la conciliación con corresponsabilidad social**

Facilitar la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades familiares implica mejorar las condiciones del mercado de trabajo: no sólo las condiciones de empleo para las mujeres, sino también promover una nueva distribución de las oportunidades para todos. Se trata entonces de un objetivo mucho más amplio: promover el trabajo decente y de calidad.

A su vez, dentro de este objetivo estratégico, se deben crear las condiciones que permitan a hombres y mujeres escoger diferentes combinaciones entre familia y trabajo remunerado, y en los distintos momentos del ciclo de vida. Para ello, se requiere reorganizar la división sexual del trabajo en todos los ámbitos, avanzar en el reconocimiento del trabajo reproductivo como trabajo, que las responsabilidades familiares dejen de ser un factor de discriminación en el mercado laboral y que se reconozca el cuidado como un derecho garantizado por el Estado.

Entre las medidas que contribuyen a ello, se pueden enumerar las siguientes:

### **1. Favorecer la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral**

Para que las mujeres ejerzan sus derechos y tengan las mismas oportunidades que los hombres, es necesario que se reconozca su aporte a la familia y la sociedad. Además, se requiere de políticas activas y pasivas del mercado de trabajo que incorporen una dimensión de género. Entre otras acciones, se debe apoyar la inserción laboral femenina por medio de servicios de información y orientación que tomen en cuenta las necesidades específicas de las mujeres; mejorar su empleabilidad mediante la promoción de la terminalidad educativa, la formación y capacitación.

La educación es un factor decisivo para poder acceder a un trabajo que facilite el bienestar familiar. Al respecto, existe un déficit muy importante, puesto que en este país una de cada dos mujeres con responsabilidades familiares (madres) no completaron el nivel secundario de estudios, pese a que la Ley de Educación Nacional n.º 26.206 lo establece como obligatorio. En este sentido, es indispensable profundizar la implementación de programas de becas escolares y planes de retención escolar para madres y padres adolescentes, cuyas prestaciones combinan ingresos y la garantía del acceso de sus hijos e hijas a jardines maternos.

Adicionalmente, es recomendable implementar políticas para los grupos

con mayor riesgo frente a la pobreza, que articulen los programas sociales (incluidos los de transferencias directas de ingresos) con la promoción del empleo femenino, y las necesidades relativas al cuidado. Aquí se propone trabajar en la mutación del Plan Familias, el cual debe sumar al actual beneficio de ingreso mínimo, la posibilidad y la promoción de la terminalidad educativa y la empleabilidad de sus beneficiarias (hoy calificadas como “inempleables” y a cargo del rol exclusivo de cuidadoras). Asimismo, este novel programa debe garantizar el acceso de sus hijos/as a la educación pública temprana (desde los 45 días de edad) gratuita y de calidad. De esta manera, se logran múltiples beneficios sociales: terminalidad educativa e inserción laboral femenina, desarrollo infantil desde edades tempranas y la superación de la pobreza a través del trabajo remunerado de los miembros de la familia, entre otros.

## 2. Fortalecer la regulación del mercado laboral a favor de la conciliación

La revisión y adecuación de la legislación laboral argentina a la nueva dinámica del mercado de trabajo y las familias, en el cual la provisión económica de los hogares ha dejado de recaer exclusivamente en manos de los varones, es indispensable. En consecuencia, los marcos legales no pueden continuar acercando oferta de infraestructura o servicios de cuidado (guarderías, salas cuna) o de tiempo de cuidado (licencias) a las mujeres, sino garantizarlo en virtud del derecho universal al cuidado. Es decir, para ellas y ellos, y no sólo para cuidar niños/as sino ampliarlo a diversas etapas del ciclo vital, en especial de adultos mayores.

La nueva normativa deberá considerar la ampliación de las licencias parentales; incluir licencias parentales remuneradas por motivos de responsabilidades familiares (por ejemplo, en caso de enfermedad de hijos/as u otras personas dependientes) y de duración adecuada para ambos cónyuges; incorporar la posibilidad de excedencias o licencias no remuneradas pero con resguardo del puesto de trabajo para la crianza o el cuidado de otros dependientes; la obligatoriedad de establecer guarderías en los establecimientos productivos en función de la cantidad total de trabajadores y no sólo de las trabajadoras mujeres, entre otros.

De manera particular, en la Argentina existe una deuda pendiente: reglamentar el artículo 179 de la LCT, que obliga a los empleadores a habilitar salas maternales y guarderías en función de la cantidad de trabajadoras ocupadas. Asimismo, dicha garantía debe regir también para los trabajadores masculinos. Al respecto, la legislación del sector público que contempla una ayuda económica para los padres y las madres de hijos/as entre los 45 días y los 5 años de edad se constituye en una buena práctica que podría ser imitada en el ámbito productivo privado.

### 3. Extender medidas a la economía informal, trabajadores/as independientes y del servicio doméstico

Los Estados deben garantizar puestos de trabajos legales, esto es, registrados y que gocen de la protección del sistema de seguridad social. No se trata de garantizar sólo el empleo, sino también de garantizar los puestos de trabajo en condiciones legales. De todas maneras, se reconoce un déficit estructural del mercado laboral en la Argentina, por el cual muchos trabajadores/as se encuentran en situación de precariedad e informalidad laboral. En especial, quienes más sufren esta situación son las mujeres con responsabilidades familiares.

Así, mientras se fortalece la registración del trabajo, se debe ampliar el alcance de las garantías por maternidad y por responsabilidades familiares a los trabajadores/as no asalariados/as e independientes. Es decir, no restringir los derechos de conciliación a aquellos/as cubiertos por la seguridad social sino que universalizarlos. Por ejemplo, se deberá extender a los trabajadores y trabajadoras no asalariados y asalariados no registrados la cobertura de licencias maternales y paternales, así como también de servicios de cuidado de niños/as, adultos mayores, enfermos y personas con discapacidades.

En este sentido, el proyecto de ley presentado en 2008 por Diana Conti y otros miembros del Poder Legislativo establece el derecho a la asignación por maternidad (madres biológicas o por adopción) para las trabajadoras contratadas de la administración pública, las empleadas domésticas, profesionales independientes e incluso mujeres que realizan tareas domésticas en su propio hogar en forma remunerada o no. Es recomendable su tratamiento y discusión en el recinto, a fin de instalar en el debate legislativo esta problemática y comenzar a trabajar en pos de su resolución.

Por su parte, es menester profundizar las medidas para la formalización de las trabajadoras del servicio doméstico remunerado y revisar de forma urgente los marcos legales de su regulación. El objetivo es reformar todas las normas discriminatorias y poner a las trabajadoras ocupadas en este sector en igualdad de condiciones que los demás trabajadores asalariados. Es decir, avanzar hacia un marco regulatorio que reconozca su estatus como trabajadoras ocupadas, que debe regirse por la Ley de Contrato de Trabajo n.º 20.744 y no por una normativa especial que las ubica en situación de desventaja laboral respecto de las otras trabajadoras registradas.

### 4. Fortalecer la institucionalidad laboral

Un problema central para la conciliación es el efectivo cumplimiento de la normativa existente, de manera que los derechos consagrados en la ley sean

efectivamente ejercidos. De esta manera, se deben fortalecer las inspecciones laborales para combatir el incumplimiento de la legislación en dos sentidos: a través de la prevención y de la fiscalización. Es importante que la inspección laboral desarrolle una labor de promoción y difusión de los derechos y deberes definidos por las leyes laborales, y a su vez mejorar el monitoreo y fiscalización del cumplimiento de las leyes en materia de protección de la maternidad y trabajadores con responsabilidades familiares.

En particular, es necesario que a las trabajadoras que reciben una asignación familiar durante la licencia por maternidad correspondiente se les realicen los aportes y contribuciones al sistema previsional, y se compute dicho tiempo como trabajo. Garantizar el efectivo cumplimiento de este derecho es una medida para impedir la discriminación contra la mujer por razones de maternidad en el ámbito de trabajo.

Por otra parte, es recomendable fortalecer la incorporación de estos temas en las agendas de los representantes legislativos, a fin de apoyar y/o presentar proyectos que incorporen los cuidados de otros miembros de la familia y fomenten la corresponsabilidad en los cuidados. Más allá de la extensión de las licencias por paternidad y la equiparación de los derechos entre madres y padres biológicos y por adopción, se debe promocionar el tratamiento de dos proyectos de ley: el establecimiento del fuero paternal (siete meses y medios posteriores al nacimiento del niño/a para padres biológicos y adoptivos) y la licencia por crianza, a la que deberían poder acogerse indistintamente madres y padres comprendidos por la LCT.

Adicionalmente, es recomendable equiparar la capacidad de negociación de los/as trabajadores/as mediante la incorporación de cláusulas relacionadas con las responsabilidades familiares en la negociación colectiva de trabajo. En este sentido, el Estado debe favorecer el diálogo social tripartito; reforzar el proceso de la negociación colectiva; promover la incorporación de las responsabilidades familiares como un tema de interés estratégico para el conjunto de trabajadores; fortalecer la capacidad de análisis y elaboración de propuestas de los sindicatos desde el enfoque de género y en el ámbito de la conciliación; sensibilizar a los empresarios frente a este tema; fortalecer las instancias tripartitas como la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades (CTIO), entre otros. Es importante continuar consolidando la CTIO para que prosiga con las acciones de investigación, incidencia y sensibilización, en especial sobre las responsabilidades familiares compartidas y la necesidad de los centros de cuidado infantil en los lugares de trabajo para hombres y mujeres. Además, es importante el trabajo que realiza esta comisión en el interior del país.

En síntesis, se deben robustecer los mecanismos de control y fiscalización, a fin de efectivizar el cumplimiento de las obligaciones asumidas por cada actor involucrado. También, para que la provisión del cuidado se realice en condiciones de igualdad, calidad y cantidad suficientes, y todas las personas accedan en condiciones de igualdad a un estándar básico de protección y de cuidado.

##### 5. Las agendas sindicales y empresariales

Con relación a las organizaciones sindicales, y como se dijo en párrafos anteriores, se debe promover la incorporación de los cuidados y la conciliación en el ámbito de las negociaciones colectivas. También, promover la participación de estos actores en la formulación de políticas conciliatorias y la adopción de medidas voluntarias en las empresas; fomentar la representación de las mujeres en el ámbito sindical, fortalecer las capacidades de las organizaciones sindicales en estos temas, difundir información sobre los derechos de los trabajadores/as con responsabilidades familiares, entre otros.

Respecto de las unidades productivas, es importante que las organizaciones de empleadores tomen un rol proactivo en el debate nacional en materia de conciliación, con el fin de hacer oír su voz y mostrar su compromiso en el tema. Las mismas deben informar a sus miembros acerca de la importancia de la conciliación con corresponsabilidad social, así como impulsar medidas concretas y mecanismos para evaluar sus resultados: estudios de diagnósticos, elaboración de propuestas, desarrollo de códigos de buenas prácticas, promover el efecto “contagio” en las empresas, entre otros.

En particular, en el interior de cada unidad productiva se deben diseñar mecanismos y acciones de conciliación tales como: incorporar la promoción de una mejor conciliación de la vida laboral y doméstica entre los objetivos estratégicos de las empresas; impulsar la organización y flexibilización del tiempo de trabajo (jornada diferida, salidas pactadas, combinación de jornadas en la empresa y en el hogar, pausas laborales sin goce de sueldo, vacaciones distribuidas a lo largo del año, planificación anticipada de turnos y horarios de trabajo, etcétera); proveer servicios de cuidado en la empresa u otorgar subsidios para la contratación de los mismos ofrecidos en el mercado, entre otros.

En este sentido, el trabajo desarrollado por el Centro Internacional Trabajo y Familia sobre el modelo Empresas Familiarmente Responsables (Universidad de Navarra, España) y que replica la Escuela de Negocios de la Universidad Austral (IAE) en la Argentina constituye un avance importante para caracterizar, difundir y sensibilizar sobre la importancia de un mejor equilibrio entre vida familiar, laboral y personal. También, la tarea de promoción y difusión de empresas que

implementan políticas de w&LB que lleva adelante la Fundación Compromiso se constituye en una buena práctica a apoyar como acciones impulsadas de la sociedad civil en estos temas.

Sindicatos y empresas se constituyen en actores relevantes en materia de cuidados y conciliación. Fomentar su participación y compromiso con la corresponsabilidad social de los cuidados debe constituirse en uno de los objetivos centrales de las políticas de conciliación del gobierno. En primer lugar, estos temas deberían ser tratados como de interés estratégico para el conjunto de trabajadores/as, y no sólo para las mujeres. En segundo lugar, es necesario promover y aumentar la presencia de mujeres en las instancias de dirección y negociación, tanto en las organizaciones sindicales como empresariales. En tercer lugar, es fundamental desarrollar la capacidad propositiva y argumentativa de los sindicatos, con relación a los temas de género y de la igualdad de oportunidades, en la mesa de negociación y promover la sensibilización del sector empresarial en la materia. En cuarto lugar, es de gran importancia aumentar el conocimiento técnico de los actores laborales sobre las desigualdades de género existentes en las empresas y sectores productivos, sus causas, consecuencias, así como de las políticas capaces de superarlas.

### **c. Infraestructura y servicios de cuidado**

En lo que concierne a los servicios de cuidado, el Convenio 156 y la Recomendación 165 de la OIT establecen que su provisión tiene que ser responsabilidad de los Estados, aunque estos últimos puedan crear las condiciones para fomentar a otras entidades para que los desarrollen, incluso las empresas. Esto significa que desde las políticas públicas se debe promover la ampliación y regulación del sector de servicios de cuidado, a fin de aumentar su oferta y, al mismo tiempo, promover el empleo de calidad.

De la misma manera, el Estado debe ser un proveedor activo de este tipo de servicios, a fin de garantizar un acceso universal a prestaciones de calidad. En este sentido, se debe priorizar la inversión pública en la disponibilidad de guarderías y salas cuna; centros de cuidado de personas mayores y enfermas; la ampliación de la oferta de instituciones educativas básicas de jornada completa; la mejora de la infraestructura social (incluidos transporte y vivienda), entre otros. Respecto de los adultos mayores, el Estado debe generar políticas de cuidado para la tercera edad que incluyan diversos tipos de asistencias tales como: servicios de alojamiento para cuidados de larga duración; servicios comunitarios/

municipales que presten atención por horas, media jornada o jornada completa en los domicilios; subsidios para la contratación de cuidadores a domicilio, entre otros.

Uno de los mecanismos para aumentar la oferta de infraestructura y servicios de cuidado en este país consiste en fortalecer los espacios de las organizaciones sociales y comunitarias ya existentes y articular los esfuerzos con el sector privado. Respecto de las organizaciones de la sociedad civil (osc), se deben adoptar medidas activas e integrales: capacitaciones; oferta programática adecuada por parte del Estado; establecimiento de vínculos institucionales con los sectores de la política social universal y promoción de medidas que tiendan a institucionalizar y formalizar a estas organizaciones de la sociedad civil (personería jurídica y reconocimiento estatal), entre otras. También es clave la articulación de estas organizaciones con las instituciones formales educativas y de salud. Por ejemplo, es necesario que las osc puedan otorgar certificaciones que puedan acreditar los aprendizajes y experiencias de los niños y niñas que asisten a ellos, para poder luego proseguir normalmente su trayectoria educativa posterior.

Con relación al sector privado, además de regular y fiscalizar el cumplimiento del establecimiento de salas maternas e infantiles en las unidades productivas o la concreción de una contribución económica para trabajadores/as con hijos/as menores de cinco años, se deben posicionar los programas o servicios de cuidado de dependientes dentro de la agenda de responsabilidad social corporativa. Por ejemplo, se pueden medir sus impactos en la productividad empresarial y difundir las evidencias empíricas, explorar las posibilidades de otorgar incentivos fiscales a empresas que asignen recursos a servicios de cuidado de dependientes a sus empleados/as, entre otras medidas.

Por último, los servicios en el área de cuidados provistos por el Estado, el mercado y las organizaciones de la sociedad civil constituyen una importante oportunidad para la generación de nuevos empleos. En ello, el Estado debe tener un rol activo, en el sentido de identificar la demanda y el potencial de creación de trabajo decente; crear y promover el empleo mediante el desarrollo de sistemas públicos, privados y mixtos orientados al cuidado especializado; reforzar la calidad de este empleo mediante la protección y promoción de las condiciones de trabajo de quienes se desempeñan en la amplia gama de los servicios de cuidado (comenzando por la formalización y equiparación de los derechos de las trabajadoras domésticas y de aquellos que se desempeñan en trabajos comunitarios de cuidado); otorgando certificación de competencias en actividades de cuidado, entre otros

En suma, los costos de mantener el balance entre trabajo y familia –en actual



desequilibrio– son asumidos de forma especial por las mujeres con responsabilidades familiares, pero también por aquellos y aquellas que requieren cuidados, el mercado de trabajo, la productividad de las empresas y el desarrollo social del país. Por tal motivo, se manifiesta con urgencia la necesidad de diseñar un nuevo contrato social en el cual las tareas de cuidado sean asumidas como un tema de responsabilidad compartida, y las políticas de conciliación entre los ámbitos laboral y familiar, como una prioridad pública.

En tal sentido, mediante este informe se espera aportar un diagnóstico detallado de la situación de los cuidados en la Argentina, y acercar instrumentos de análisis que contribuyan a la generación de políticas e instrumentos alternativos que contribuyan a la conciliación de los ámbitos laboral y familiar con responsabilidad social.



Anexo

## Anexo capítulo 5: Iniciativas legales en curso en el Congreso de la Nación sobre protección de la maternidad

Proyectos de ley	Estado del proyecto	Protección de la maternidad				Trabajadores con responsabilidades familiares		
		Fuero maternal	Licencia de maternidad	Asignación por maternidad	Tiempo para la lactancia	Licencia por paternidad	Licencia por cuidado de hijo enfermo	Jardines maternales
Proyecto n.º 1, expediente 1601-D-2008. Vilma Ibarra (Encuentro Popular y Social de Bs. As.). Abril de 2008.	Tratado (pero sin dictamen) en la Comisión Legislativa del Trabajo de la Cámara de Diputados (mayo de 2009).	Queda prohibido el despido de la trabajadora por 7 y ½ meses posteriores a la adopción.	Licencia por adopción (45 días).	Asignación por maternidad, financiada por la seguridad social.		Extensión del derecho de excedencia a madres adoptivas.		
Proyecto n.º 2, expediente 2926-D-2008. Marcela Rodríguez, Elisa Carca y Beatriz Gil Lozano (Coalición Cívica). Junio de 2008.	Girado a dos comisiones de la Cámara de Diputados: Legislación del Trabajo, y Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.			Asignación por maternidad durante la licencia correspondiente y que incluye los aportes y contribuciones correspondientes al sistema provisional (empleadas con mas de tres meses de antigüedad).				

## Anexo capítulo 5: Iniciativas legales en curso en el Congreso de la Nación sobre protección de la maternidad

Proyectos de ley	Estado del proyecto	Protección de la maternidad				Trabajadores con responsabilidades familiares		
		Fuero maternal	Licencia de maternidad	Asignación por maternidad	Tiempo para la lactancia	Licencia por paternidad	Licencia por cuidado de hijo enfermo	Jardines maternos
Proyecto n.º 3, expediente 4923-D-2008. Diana Conti, Nora Cesar, Oscar Massei y otros (Frente por la Victoria). Septiembre de 2008.	Girado a tres comisiones de la Cámara de Diputados: Legislación del Trabajo; Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia; y Presupuesto y Hacienda.		Licencia por maternidad a trabajadoras del servicio doméstico (90 días).  Prórroga automática del contrato de obra o servicio para trabajadoras en esta condición (90 días a partir del nacimiento del hijo).	Asignación por maternidad remunerada a trabajadoras independientes (profesionales con remuneración mensual de hasta \$3.000), empleadas del servicio doméstico, contrato de locación de servicios/obra, y mujeres que realizan tareas domésticas en no remuneradas, equivalentes a tres salarios mínimos, vitales y móviles.*				

## Anexo capítulo 5: Iniciativas legales en curso en el Congreso de la Nación sobre protección de la maternidad

Proyectos de ley	Estado del proyecto	Protección de la maternidad				Trabajadores con responsabilidades familiares			
		Fuero maternal	Licencia de maternidad	Asignación por maternidad	Tiempo para la lactancia	Licencia por paternidad	Licencia por cuidado de hijo enfermo	Jardines maternos	Otros
Proyecto n.º 4, expediente 3731-S-2008. Guillermo Raúl Jenefes (fpv). Octubre de 2008.	Girado a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, de la Cámara de Senadores.		Garantiza la licencia por maternidad de las trabajadoras del servicio doméstico.	Asignación por maternidad a las trabajadoras del servicio doméstico.					
Proyecto n.º 5, expediente 6252-D-2008. Alfredo Carlos Dato (fpv). Noviembre de 2008.	Girado a dos comisiones de la Cámara de Diputados: Legislación del Trabajo; y Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	Prohíbe el despido de trabajadoras domésticas sin retiro 7 y 1/2 meses anteriores o posteriores al parto.	Licencia por maternidad a trabajadoras domésticas sin retiro (90 días).		Dos descansos de media hora cada uno para amamantar.				
Proyecto n.º 6, expediente 3949-S-2008. Pedro Guastavino (fpv). Noviembre de 2008.	Girado a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, de la Cámara de Senadores.					Extensión del plazo de la licencia por paternidad (10 días).			
Proyecto n.º 7, expediente 6738-D-2008. María Laura Leguizamón (fpv). Diciembre de 2008.	Tratado (pero sin dictamen) en la Comisión de Legislación del Trabajo, Cámara de Diputados (mayo de 2009).		Ampliación por partos múltiples.			Ampliación por partos múltiples.			

## Anexo capítulo 5: Iniciativas legales en curso en el Congreso de la Nación sobre protección de la maternidad

Proyectos de ley	Estado del proyecto	Protección de la maternidad			Trabajadores con responsabilidades familiares				
		Fuero maternal	Licencia de maternidad	Asignación por maternidad	Tiempo para la lactancia	Licencia por paternidad	Licencia por cuidado de hijo enfermo	Jardines maternales	Otros
Proyecto n.º 8, expediente 1000-D-2009. Jerónimo Vargas Aignasse (fpv). Noviembre de 2009.	Girado a dos comisiones de la Cámara de Diputados: Trabajo; y Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.								Establece fuero paternal por un plazo de 7 y ½ meses posteriores al nacimiento del hijo.
Proyecto n.º 9, expediente 6559-D-2008. Germán Enrique Alfaro (fpv). Noviembre de 2009.	Girado a dos comisiones de Diputados: Legislación del Trabajo; y Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	Prohíbe despido de madres por adopción 7 y ½ meses posteriores a la adopción.	Ampliación de la licencia a 145 días. Licencia para madres por adopción (30 días).	Asignación por maternidad para madres por adopción.	Reduce el tiempo (hasta 6 meses) por- que otorga más días de licencia por maternidad.	Ampliación de licencia (15 días) y equiparación de dicho derecho entre los padres biológicos y por adopción.			
Proyecto n.º 10, expediente 411-S-2009. Rubén Héctor Giustiniani (Partido Socialista). Marzo de 2009.	Girado a la Comisión Trabajo y Previsión Social, de la Cámara de Senadores.	Durante el período de prueba, la trabajadora que haya comunicado fehaciente su embarazo conservará su empleo hasta la finalización del mismo.							

## Anexo capítulo 5: Iniciativas legales en curso en el Congreso de la Nación sobre protección de la maternidad

Proyectos de ley	Estado del proyecto	Protección de la maternidad			Trabajadores con responsabilidades familiares				
		Fuero maternal	Licencia de maternidad	Asignación por maternidad	Tiempo para la lactancia	Licencia por paternidad	Licencia por cuidado de hijo enfermo	Jardines maternales	Otros
Proyecto n.º 11, expediente 3246-D-2009. Hugo Prieto, Gustavo Serebrinsky y Héctor Alvaro (Concertación). Julio de 2009.	Girado a dos comisiones de la Cámara de Diputados: Legislación del Trabajo; y Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.	Queda prohibido el despido de la mujer que notifique al empleador la adopción de un hijo (15 meses posteriores al otorgamiento de la guarda).	Licencia por adopción (60 días).		Equiparación de los derechos de lactancia entre madres biológicas y por adopción.	Ampliación de licencia (10 días) y equiparación de dicho derecho entre los padres biológicos y por adopción.	Extensión del derecho de excedencia a madres adoptivas.	Jardines maternales	Licencia al padre en caso del fallecimiento de la madre del hijo del hombre trabajador (15 días).
Proyecto n.º 12, expediente 3354-D-2009. Silvia Stormi, Ruben Lanceta, Kenny Eduardo, Cynthia Hotton, entre otros (ucr y Propuesta Republicana). Julio de 2009.	Girado a dos comisiones de la Cámara de Diputados: Legislación del Trabajo; y Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.		Ampliación por partos múltiples (10 días por cada hijo).  Licencia por adopción (45 días y 10 días adicionales por adopción múltiple).		Ampliación de los descansos para lactancia en caso de partos múltiples, en un tercio por hijo.	Equiparación del derecho del padre biológico y por adopción.  Ampliación por partos múltiples (10 días adicionales).			



## Anexo capítulo 5: Iniciativas legales en curso en el Congreso de la Nación sobre protección de la maternidad

Proyectos de ley	Estado del proyecto	Protección de la maternidad				Trabajadores con responsabilidades familiares			
		Fuero maternal	Licencia de maternidad	Asignación por maternidad	Tiempo para la lactancia	Licencia por paternidad	Licencia por cuidado de hijo enfermo	Jardines maternos	Otros
Proyecto n.º 13, expediente 3751-D-2009, Ivana María Bianchi (frejuli), Agosto de 2009.	Girado a dos comisiones de la Cámara de Diputados: Legislación del Trabajo; y Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.		Ampliación de la licencia a 120 días para fomentar la lactancia.		Ampliación de los descansos para lactancia de '30 a '45.		Extensión del derecho de excedencia a madres adoptivas.		Licencia por crianza (55 días adicionales) para la madre o el padre naturales o adoptivos (niños hasta un año y medio de edad) con los beneficios de la seguridad social.
Proyecto n.º 14, expediente 3785-D-2009, Margarita Ferrá de Bartol y Juan Carlos Gioja (fpv), Agosto de 2009.	Girado a dos comisiones de la Cámara de Diputados: Legislación del Trabajo; y Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia.		Ampliación por nacimientos de un hijo con cualquier patología discapacitante o prematuridad extrema (de 3 a 6 meses).						

Fuente: elaboración propia sobre la base de los proyectos de ley.

\* La legislación actual en la Argentina ampara sólo a los trabajadores asalariados registrados y a quienes se desempeñan en el sector público.

**Anexo capítulo 6: Ejemplos de medidas de conciliación y apoyo al cuidado implementado en las empresas “mejores empleadoras 2009”**

Empresas	Beneficios establecidos por ley		Flexibilidad horaria	Otros
	Cumplimiento	Extensión		
Unilever	Salas de lactancia materna en las nuevas instalaciones de la empresa (Vicente López).			
Dow			Trabajo remoto, en especial para las mujeres con hijos (el 50% de los empleados trabajó desde sus casas con motivo de la gripe A).	
Santander Río	Aporte no remunerativo a los empleados con hijos menores de 5 años para el servicio de cuidado infantil particular o institucional.			Talleres para trabajadores con responsabilidades familiares sobre el fortalecimiento del rol paterno en la educación de sus hijos (trabajo conjunto con la Fundación Proyecto Padres). <sup>1</sup>
Globant	Guardería hasta los 5 años de los hijos.			
Procter & Gamble				Capacitación en gestión del tiempo y manejo de la energía y la energía (Talleres “El arte de vivir” y “El atleta corporativo”).

## Anexo capítulo 6: Ejemplos de medidas de conciliación y apoyo al cuidado implementado en las empresas "mejores empleadoras 2009"

Empresas	Beneficios establecidos por ley		Flexibilidad horaria	Otros
	Cumplimiento	Extensión		
Coca-Cola	Subsidio de guardería a todas las madres con hijos de hasta 5 años.	Reincorporación paulatina de las madres después de su período post-natal.	El empleado dispone de medio día al mes para realizar actividades personales. Telecommuting, que permite trabajar desde el hogar.	Charlas organizadas en horario de trabajo sobre uso del tiempo, "emociones tóxicas", el sueño, entre otras. <sup>2</sup>
Novartis Argentina				Asesoramiento especializado gratuito a problemas personales, incluidos los de orden psicológico, legal y económico. <sup>3</sup>
Dupont			Flexibilidad horaria. <sup>4</sup>	
Roche	Guardería y jardín de infantes para hijos de empleados. <sup>5</sup>	Licencia por maternidad más allá de lo establecido por la ley.	Flexibilidad horaria.	
Microsoft		Licencias de maternidad y paternidad extendidas.	Horario flexible.	
Dell				Kermese del Día de la Familia.

Fuente: elaboración propia sobre la base de *Apertura*, n.º 193, octubre de 2009, Argentina.

## Anexo capítulo 7: Ejemplos de cláusulas destacadas de conciliación y corresponsabilidad en los cuidados

Cláusulas sobre maternidad y responsabilidades familiares en la negociación colectiva	Convenios Colectivos de Trabajo		Acuerdos Colectivos de Trabajo		
	1. Corporación del Mercado Central - ate - upcn	2. ospilad - femeca	3. Agencia de Planificación - Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias	4. Mercedes Benz Argentina s. a. - smata	5. Metrovías s. a. - Unión Tranviarios Automotor
Fuero maternal	10 días adicionales por cada hijo que nace en parto múltiple. 10 días adicionales a partir del tercer hijo. 3 meses adicionales al tiempo establecido por ley en caso de hijo con patología discapacitante. 100 días por adopción.	Ratifica lo establecido por ley.	Ratifica lo establecido por ley. Avanza en la equiparación de los derechos por maternidad biológica y por adopción: 60 días en caso de adopción de niños hasta 3 años de edad.	Ratifica lo establecido por ley. Avanza en la equiparación de los derechos por maternidad biológica y por adopción: 60 días en caso de adopción de niños hasta 3 años de edad.	
Licencia de maternidad		Extiende el beneficio a madres adoptivas.			
Tiempo para la lactancia					
Protección de la maternidad					

## Anexo capítulo 7: Ejemplos de cláusulas destacadas de conciliación y corresponsabilidad en los cuidados

Cláusulas sobre maternidad y responsabilidades familiares en la negociación colectiva	Convenios Colectivos de Trabajo			Acuerdos Colectivos de Trabajo	
	1. Corporación del Mercado Central - ate - upcn	2. osplad - femeca	3. Agencia de Planificación - Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias	4. Mercedes Benz Argentina s. a. - smata	5. Metrovías s. a. - Unión Tranviarios Automotor
Licencia por adaptación escolar de los hijos	4 horas durante 5 días en caso de hijos en jardín maternal y preescolar, y durante 3 días en caso de asistencia al nivel primario.  Se duplica esta licencia en caso de hijos con discapacidad.				
Jornada de trabajo nocturna de mujeres con hijos pequeños				Opción a trabajadoras con hijos menores de 5 años a realizar tareas en turnos diarios o vespertinos, en tanto exista un trabajador que la reemplace en su posición bajo esquema de nocturnidad.	
Protección de la maternidad					

## Anexo capítulo 7: Ejemplos de cláusulas destacadas de conciliación y corresponsabilidad en los cuidados

Cláusulas sobre maternidad y responsabilidades familiares en la negociación colectiva	Convenios Colectivos de Trabajo			Acuerdos Colectivos de Trabajo	
	1. Corporación del Mercado Central - ate - upcn	2. osplad - femeca	3. Agencia de Planificación - Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias	4. Mercedes Benz Argentina s. a. - smata	5. Metrovias s. a. - Unión Tranviarios-Automotor
Licencia por paternidad	10 días en caso de parto natural y 15 días en caso de nacimiento del hijo por cesárea. 30 días por adopción.		10 días por paternidad biológica o por adopción.		
Licencia por cuidado de hijos	30 días de licencia adicionales a los establecidos por ley para el trabajador/a en caso de fallecer la madre, padre o tutor de niños menores de 18 años.				
Jardines maternales*	Ratifica el derecho de los trabajadores establecidos por ley a un suplemento o adicional a su retribución por guardería.	Las trabajadoras con hijos entre 45 días y 5 años de edad tendrán derecho a cobertura de guardería (servicio que osplad puede brindar en establecimientos propios o contratados). Excepcionalmente este beneficio se extenderá a los padres que vivan solos y tuvieren asignada la tenencia o custodia de los menores.	El Entre reintegra hasta \$360 mensuales en concepto de gastos por jardín maternal o de infantes. El beneficio es para la madre y para los padres viudos, separados o divorciados, siempre que el hijo conviva con ellos.	Instrumenta mediante el pago del beneficio social no remunerativo de guardería previsto por la ley (considera que por razones de seguridad e higiene no es conveniente implementar salidas maternales en planta).	Las partes acuerdan incrementar el valor que la empresa viene otorgando al personal en concepto de guardería en un 30%, debido a las variaciones producidos en los valores del mercado para la atención y cuidado de niños en salas maternales o guarderías infantiles.
Trabajadores con responsabilidades familiares					

## Anexo capítulo 7: Ejemplos de cláusulas destacadas de conciliación y corresponsabilidad en los cuidados

Cláusulas sobre maternidad y responsabilidades familiares en la negociación colectiva	Convenios Colectivos de Trabajo			Acuerdos Colectivos de Trabajo	
	1. Corporación del Mercado Central - ate - upcn	2. osplad - femeca	3. Agencia de Planificación - Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias	4. Mercedes Benz Argentina s. a. - smata	5. Metrovías s. a. - Unión Tranviarios Automotor
Permiso para la atención de familiares	14 días laborales continuos o discontinuos por año calendario para la atención de un familiar enfermo o accidentado.		Derecho a permiso (no estipula cantidad de días) por enfermedad o accidente de cónyuge, padres, hermanos o hijos que convivan con el trabajador/a, siempre que el cuidado sea indispensable por la naturaleza de la afección y si dicho trabajador/a es la única persona que puede hacerlo.		
Trabajadores con responsabilidades familiares	Derecho a 4 inasistencias en días hábiles discontinuos por año calendario.		Hasta 6 días por año calendario y no más de 2 como máximo por mes, siempre que no afecte la prestación del servicio.		

Fuente: elaboración propia sobre la base de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

\* Es la única categoría que se corresponde con "beneficios sociales". Las restantes están entre las normas que componen las denominadas "licencias superiores".

- <sup>1</sup> Más información: [http://www.santanderrio.com.ar/nosotros/rrhh\\_pdv.jsp](http://www.santanderrio.com.ar/nosotros/rrhh_pdv.jsp).
- <sup>2</sup> Más información: <http://216.64.209.142/institucional/downloads/Balancefinal.pdf> / <http://www.coca-cola.com.ar/holder/>.
- <sup>3</sup> Más información: <http://www.novartis.com.ar/novartis-argentina/responsabilidad-social-empresaria/nuestros-empleados-y-comunidades.shtml>.
- <sup>4</sup> Más información: [http://www2.dupont.com/Argentina\\_Country\\_Site/es\\_AR/Career\\_Center/Career\\_Center.html](http://www2.dupont.com/Argentina_Country_Site/es_AR/Career_Center/Career_Center.html).
- <sup>5</sup> Más información: [http://www.roche.com.ar/Compania/responsabilidad\\_corporativa/colaboradores\\_ES.htm](http://www.roche.com.ar/Compania/responsabilidad_corporativa/colaboradores_ES.htm).



## Bibliografía

- ABRAMO, L. y M. RANGEL (2005): “Negociación colectiva y equidad de género”, OIT, Santiago de Chile.
- ABRAMO, L. y María E. VALENZUELA (2006): “Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina”, en *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, Laís Abramo (ed.), OIT.
- ABRAMO, L. y Rosalba TODARO (2006): “Costos laborales y reproducción social en América Latina”, en *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, Laís Abramo (ed.), OIT.
- AGUAYO FUENZALIDA, FRANCISCO (2003): “Paternidades: políticas y programas. Revisión de acciones y medidas para promover la participación del padre en el cuidado y la crianza de sus hijas e hijos”, informe (borrador final), UNICEF, octubre, Santiago de Chile.
- ALATORRE, JAVIER (2001): “Paternidad responsable en el Istmo Centroamericano”, CEPAL.
- ARIÑO, MABEL (2007): “Familias tradicionales, nuevas familias”, en *Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario. Una historia social del siglo xx*, tomo II, Susana Torrado (comp.), Serie de Estudios del Bicentenario, Secretaría de Cultura de la Nación y Edhasa, Buenos Aires.
- ARRIAGADA, IRMA (coord.) (2007): “Familias y políticas públicas en América Latina. Una historia de desencuentros”, Serie Libros de la CEPAL n.º 96, CEPAL, Santiago de Chile.
- AA. VV. (2009). “Los mejores empleadores de la Argentina”, en revista *Apertura*, n.º 193, octubre, Buenos Aires.
- AVELLAR, SARAH and Pamela J. SMOCK (2003). “Has the Price of Motherhood Decline Over Time? A Cross-Cohort Comparison of the Motherhood Wage Penalty”, *Journal of Marriage and Family*, n.º 65 (August 2003), 597-607.
- BERGER, S. Y H. SZRETTTER (2001): “Argentina: costos laborales de la protección a la maternidad y el cuidado infantil”. ASET, Buenos Aires.
- BOLUFER PERUGA, MÓNICA (2006): “Formas de ser madre: los modelos de maternidad y sus transformaciones (siglos XVI-XIX)”, en *Maternidad, familia y trabajo: de la invisibilidad histórica de las mujeres a la igualdad contemporánea*, Fundación Sánchez Albornoz, Ávila, España.
- BRITOS, S., A. O'DONNELL, V. UGALDE y R. CLACHEO (2003). “Programas alimentarios en Argentina”, Centro de Estudios sobre Nutrición Infantil (CESNI).
- CASTEL, ROBERT (1999): “Vulnerabilidad social, exclusión: la degradación de la condición salarial”, en *De igual a igual. El desafío del Estado ante los nuevos problemas sociales*, Jorge Carpio e Irene Novakovsky (comp), SIEMPRO, Banco Mundial, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- (1998): “Centralidad del trabajo y cohesión social en el mundo del trabajo”, La Découverte, París.
- CEPAL (2007): “El aporte de las mujeres a la igualdad de América Latina y el Caribe”, x Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Quito, 6 al 9 de agosto de 2007.
- CHINCHILLA, N., y C. LEÓN (2007): “Guía de buenas prácticas de las empresas flexibles. Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, IESE, Centro Internacional Trabajo y Familia.
- COGLIANDRO, G., y C. LUPICA (2009). “Tareas femeninas y masculinas en las políticas sociales:

- análisis del Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados”, en *Boletín de la Maternidad*, n.º 5, Observatorio de la Maternidad, Buenos Aires, febrero.
- COMISIÓN TRIPARTITA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE VARONES Y MUJERES EN EL MUNDO LABORAL (2006): “Mujeres en puestos de decisión. Manifestaciones de la vida pública y privada/doméstica”, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- (2009): “Igualdad de oportunidades en el mundo laboral, una cuestión política. Diez años de historia de la CTIO”, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- CENTRAL DE LOS TRABAJADORES ARGENTINOS. OBSERVATORIO DEL DERECHO SOCIAL (2008): “Conflictividad laboral y negociación colectiva. Informe anual”.
- (2007): “Conflictividad laboral y negociación colectiva. Informe anual”.
- DESTÉFANO, Ángeles y Patricia DEBELJUH (2009): “Índice Empresas Familiarmente Responsables (IFREI)”, Centro Standard Bank Conciliación Familia y Empresa, Escuela de Negocios del Universidad Austral (IAE), Buenos Aires.
- DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS (DGEC) (2007a): “Encuesta Anual de Hogares 2005. Uso del tiempo”, Informe de Resultado 328, Gobierno de Buenos Aires, Buenos Aires.
- (2007b): “Encuesta Anual de Hogares 2005. Uso del tiempo”, Informe de Resultado 329, Gobierno de Buenos Aires, Buenos Aires.
- FAUR, Eleanor (2004): *Masculinidades y desarrollo social. Las relaciones de género desde la perspectiva de los hombres*, UNICEF, Arango Editores, Bogotá, Colombia.
- GOLDBERT, Laura (2007): “Aprendizajes del Programa de Jefes y Jefas de Argentina”, en *Gestión y financiamiento de las políticas que afectan a las familias*, Irma Arriagada (ed.), CEPAL, Serie Seminarios y Conferencias 49, Santiago de Chile.
- GONZÁLEZ DE LA ROCHA, Mercedes (2005): “Estructuras domésticas, ciclos familiares y redes informales de conciliación entre los ámbitos productivo y reproductivo”, en *Cohesión social. Políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género*, Reunión Internacional de Expertas/os, 24-26 de octubre de 2005, Ciudad de México, Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) y Cooperación Técnica Alemana (GTZ).
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA: “Estimaciones y proyecciones de población. Total país 1950-2015”, Buenos Aires, Argentina.
- (2002-2003): *Primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI)*, Buenos Aires.
- (2005): *Censo Nacional de Población, Hogares y Vivienda 2001*, Serie 5, Grupos Poblacionales n.º 1 Adultos Mayores, Hogares y Población, junio, Buenos Aires.
- KNIBIEHLER, Yvonne (2001): *Historia de las madres y de la maternidad en Occidente*, Nueva Visión, Buenos Aires.
- LANARI, María Estela (2006): “Políticas de empleo para la igualdad de géneros y raza/etnia en los países del Mercosur y Chile. Estudio nacional para Argentina”, oit, Proyecto Regional RLA/06/04M/SPA, Oficina Subregional de la oit del Cono Sur.
- LOZANO ESTIVALIS, María (2001): “La construcción del imaginario de la maternidad en Occidente. Manifestaciones del imaginario sobre la maternidad en los discursos sobre las Nuevas Tecnologías de Reproducción”. Tesis doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona, Facultat de Ciències de la Comunicació. Valencia, España.
- LUPICA, Carina (2009): “La función paterna en la nueva dinámica familiar: de la provisión económica al compromiso emocional”, *Boletín de la Maternidad*, n.º 6, Observatorio de la Maternidad, Buenos Aires, junio.

- LUPICA, Carina *et al* (2003): “Fortalecimiento Institucional de los Consejos Consultivos. Programa Jefas y Jefes de Hogar”, Caritas Argentina, Grupo Sophia, Foro del Sector Social, AMIA, Consejo Nacional Cristiano Evangélico, Buenos Aires.
- LUPICA, Carina y Gisell COGLIANDRO (2007): “Las brechas sociales de la maternidad en la Argentina”, en *Anuario de la Maternidad*, Observatorio de la Maternidad, Buenos Aires, septiembre.
- (2008): “Conciliación entre la vida laboral y familiar: las responsabilidades del Estado, las familias y las empresas”, *Newsletter del Observatorio*, n.º 5, Observatorio de la Maternidad, Buenos Aires, abril.
  - (2009): “Maternidad y trabajo doméstico: cuando las tareas del hogar y de cuidado se constituyen en un empleo remunerado”, *Newsletter del Observatorio*, n.º 15, Observatorio de la Maternidad, Buenos Aires, febrero.
  - (2009). “Madres en la Argentina. ¿Qué cambió en el umbral del Bicentenario?”, en *Anuario de la Maternidad*, Observatorio de la Maternidad, Buenos Aires, diciembre.
- LUPICA, Carina, Gisell COGLIANDRO y Roxana MAZZOLA (2008): “Situación laboral de las madres en la Argentina: los desafíos pendientes”, en *Anuario de la Maternidad*, Observatorio de la Maternidad, Buenos Aires, noviembre.
- LUPICA, C., G. COGLIANDRO, L. SAAVEDRA y E. CHÁVEZ MOLINA (2008): *Cuadernillo estadístico de la maternidad*, n.º 2, Observatorio de la Maternidad, Buenos Aires, marzo.
- (2009). *Cuadernillo estadístico de la maternidad*, n.º 3, “Características del empleo maternal en la Argentina”, Observatorio de la Maternidad, Buenos Aires, marzo.
- MADRUGA TORREMOCHA, Isabel (2006): *Monoparentalidad y política familiar. Dilemas en torno a la madre cuidadora/madre trabajadora*, CIS-Centro de Investigaciones Sociológicas y Siglo XXI de España, Colección Monografías n.º 220, Madrid.
- Ministerio de Economía de la Nación (2008): *Cuenta de inversión*, Buenos Aires.
- Ministerio de Educación Nacional (2007): *Anuario estadístico*, Buenos Aires.
- Ministerio de Salud de la Nación (2007): *Estadísticas vitales*, Buenos Aires.
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, BANCO MUNDIAL e INDEC (2006): “La informalidad laboral en el Gran Buenos Aires. Una nueva mirada”, Resultados Módulo de Informalidad de la EPH.
- (2005): “Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre 2005”, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales.
  - (2008): “Boletín Estadístico de la Seguridad Social. Tercer y cuarto trimestre 2008”, Subsecretaría de Seguridad Social, Dirección Nacional de Programación Económica y Normativa.
- NATIONAL COUNCIL ON FAMILY RELATIONS (2003): “Families and work-life policy”, Policy Brief.
- NOVICK, M. y D. TRAJTEMBERG (2000): “La negociación colectiva en el período 1991-1999”, *Documento de Trabajo*, n.º 19, Secretaría de Trabajo del MTEYSS, Buenos Aires, septiembre.
- OIBERMAN, Alicia (1998): *Padre-bebé. Inicio de una relación*, Editorial de la Universidad de La Plata, La Plata.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006): “Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres”.
- (2007): “Desafíos para la igualdad en el trabajo: Argentina”, *OIT Notas*, mayo, Argentina.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO y PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2009): *Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con responsabilidad social*, Santiago de Chile.

- OTERO, Hernán (2007): “El crecimiento de la población y la transición demográfica”, en *Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario. Una historia social del siglo XX*, tomo I, Susana Torrado (comp.), Serie de Estudios del Bicentenario, Secretaría de Cultura de la Nación y Edhasa, Buenos Aires.
- PALADINO, M., P. DEBELJUH y P. DELBOSCO (2007): *Integridad. Un liderazgo diferente*, Emecé, Buenos Aires, abril.
- PASSANANTE, María Inés (2007): *El envejecimiento como un desafío para las sociedades de hoy*, Fundación Navarro Viola, Buenos Aires.
- PAUTASSI, Laura (2009): “Programas de transferencias condicionadas de ingresos. ¿Quién pensó en el cuidado? La experiencia en Argentina”, Seminario regional: “Las familias latinoamericanas interrogadas. Hacia la articulación del diagnóstico, la legislación y las políticas”, CEPAL, Santiago de Chile, octubre.
- PAUTASSI, Laura y Corina RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ (2004): “Beneficios y beneficiarias: análisis del Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados de la Argentina”, en *Políticas de empleo para superar la pobreza*, Valenzuela (ed.), OIT, Santiago de Chile.
- RAMOS MARGARIDO, Silvina (2005): “Mujeres, mercado de trabajo y cuidado infantil en Argentina a principios del siglo XXI”, xxv Conferencia Internacional de Población IUSPP Tours, Francia, julio.
- RECA, Inés (2008): “Políticas para la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares en Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay”, PNUD-OIT.
- RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina (2007): “La organización descuidado de niños y niñas en Argentina y Uruguay”, Serie Mujer y Desarrollo, n.º 90, CEPAL, Santiago de Chile.
- RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, C. et. al (2009): “El costo de las políticas ausentes. Las implicancias económicas y sociales de la carencia de acciones de conciliación en América Latina”.
- SAUTU, Ruth (2000): “Marketización y feminización del mercado de trabajo en Buenos Aires. Perspectivas macro y microsociales”, en *Estudios demográficos urbanos*, vol. 15, n.º 1, El Colegio de México, México.
- TORRADO, Susana (2007): “Estrategias de desarrollo, estructura social y movilidad”, en *Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario. Una historia social del siglo XX*, tomo I, S. Torrado (comp.), Serie de Estudios del Bicentenario Secretaría de Cultura de la Nación y Edhasa, Buenos Aires.
- (2007a): “Transición de la nupcialidad. Dinámica del mercado matrimonial”, en *Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario. Una historia social del siglo XX*, tomo I, S. Torrado (comp.), Serie de Estudios del Bicentenario Secretaría de Cultura de la Nación y Edhasa, Buenos Aires.
- (2007b): “Transición de la familia: tamaño y morfología”, en *Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario. Una historia social del siglo XX*, tomo II, S. Torrado (comp.), Serie de Estudios del Bicentenario Secretaría de Cultura de la Nación y Edhasa, Buenos Aires.
- TRAJTEMBERG, D., F. BERTHÓ, P. ATORÉIS y W. LAUPHAN (2005): “Encuesta de relaciones laborales”, 7.º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires.
- UNFPA-CEPAL (2005): *Masculinidad y factores socioculturales asociados al comportamiento de los hombres: estudio en cuatro países de Centroamérica*, Manuel Ortega Hegg, Rebeca Centeno Orozco, Marcelina Castillo Venerio, Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL).
- UÑA, Gerardo y Nicolás BERTELLO (2009): “Solvencia fiscal de las finanzas nacionales: el gasto

- social como eje para lograr equilibrio presupuestario en el mediano plazo”, Fundación Siena, Buenos Aires, mayo.
- VALENZUELA, María Elena (2003): “Mujeres, pobreza y mercado de trabajo. Argentina y Paraguay”, OIT.
- WAINERMAN, Catalina (2007): “Mujeres que trabajan. Hechos e ideas”, en *Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario. Una historia social del siglo XX*, tomo II, S. Torrado (comp.), Serie de Estudios del Bicentenario Secretaría de Cultura de la Nación y Edhasa, Buenos Aires.
- (coord.) (2002): “Familia y trabajo. Prácticas y representaciones”, CENEP, noviembre.
- ZIBECCHI, Carla (2007): “Empleabilidad-inempleabilidad, ¿el nuevo paradigma de los programas sociales? Un análisis de los programas sociales desde la perspectiva de género”, en *Política y gestión*, vol. 10, Homo Sapiens Ediciones, Rosario.

