LAS POLÍTICAS DE CUIDADO INFANTIL EN ARGENTINA. APORTES PARA SU CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN

Romina Cutuli y Eliana Aspiazu

Introducción

En Argentina, las políticas de conciliación entre trabajo y cuidado infantil no acaban de superar el enfoque de la llamada "protección a la maternidad" en relación con el mercado laboral. Recientemente se han aplicado algunos programas sociales que también pueden insertarse en el abanico de políticas de cuidado. Sin embargo, continúan mayoritariamente centradas en lo que aquí entenderemos como políticas "pasivas" de cuidado, en paráfrasis a las políticas "pasivas" de empleo,[1] que procuran "aliviar el riesgo de pobreza asociado con la caída de ingresos, como producto de la pérdida del empleo" (OIT 2012).

Entenderemos pues, como políticas pasivas de cuidado, a aquellas que centran sus esfuerzos en ofrecer algún tipo de compensación económica al sujeto cuidador –habitualmente mujer- por sus dificultades para conciliar el trabajo remunerado con el cuidado infantil, sin ofrecer aportes sustanciales para una inserción activa en el mercado de trabajo. Es decir, que alivian el riesgo de pobreza que sufren las mujeres con obligaciones de cuidado. Las políticas "activas",[2] en cambio, son aquellas que promueven un soporte que favorezca la desfeminización y la desfamiliarización del cuidado infantil. Una distribución de género más igualitaria de las protecciones/permisos laborales, así como una red de instituciones públicas, favorecen mayores oportunidades de competencia en el mercado laboral para las mujeres.

[1] El uso de la clasificación entre políticas de empleo activas y pasivas se generalizó a partir de OCDE, Perspectivas del empleo 1993, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Colección Informes OCDE, Madrid, 1993. Ver también: Martin, John, "What works among active labour market policies: Evidence from oecd countries' experiences", OECD Economic Studies No. 30, 2000/I

[2] Las políticas activas de empleo son aquellas que tienen por objetivo "reducir el desempleo, además de dar acceso a ocupaciones más productivas a aquellas personas en puestos de escasa productividad" (OIT 2012)

La feminización de las protecciones ha implicado una situación de discriminación en el mercado de trabajo hacia las mujeres, al reforzar el supuesto de la desventaja para el empleador de contratar mujeres en edad reproductiva. Además, generan situaciones de incongruencia entre la normativa laboral y el derecho familiar, en tanto suponen la presencia de una madre biológica para garantizar al niño su derecho al cuidado exclusivo en los primeros meses de vida. Asimismo, al estar asociadas al mercado laboral formal, excluyen de su espectro a los asalariados informales y los cuentapropistas, reforzando situaciones de vulnerabilidad para esos trabajadores y los niños y niñas que crecen en el seno de esas familias.

En este trabajo, presentamos un relevamiento de las regulaciones vigentes en Argentina, incluyendo legislación laboral y convenios colectivos de trabajo, cobertura institucional y programas sociales. Comenzamos con una somera descripción de la situación de las mujeres en edad reproductiva en el mercado laboral. Luego sintetizamos el proceso histórico de construcción de políticas de cuidado, centradas en la figura de la madre biológica, que alentaban la exclusión de las mujeres del mercado de trabajo, en particular en el período de crianza de los hijos. En tercer lugar, ofrecemos un balance acerca de los avances y limitaciones en el derecho laboral en materia de conciliación, con particular atención en los cambios y continuidades en la maternalización de esas políticas. En cuarto lugar, nos ocupamos de los programas sociales vinculados al cuidado infantil, sus presupuestos de género e impacto sobre la población beneficiaria. Finalmente, esbozamos algunos lineamientos para pensar políticas de conciliación con una mirada inclusiva y de género.

1. Mujeres, mercado de trabajo y cuidado en Argentina

El comportamiento de las mujeres en el mercado de trabajo ha sido tradicionalmente explicado por la llamada "curva en U"[3].

[3] Se ha denominado "curva en U" al comportamiento de las mujeres en los mercados de trabajo, que identifican una alta participación en las fases iniciales de desarrollo de la economía capitalista, bajas en su punto medio asociado a la

Diversos estudios han cuestionado las certezas que ofrecen las estadísticas oficiales y han revisado diversas situaciones de incongruencias conceptuales y altas probabilidades de subregistro, asociados a los propios conceptos de trabajo y de los roles de género (Wainerman y Rechini de Lattes, 1980). Las actividades económicas desempeñadas históricamente por las mujeres ofrecen una explicación fundamental acerca de la invisibilidad del trabajo femenino en la estadística oficial. Entre las mujeres, lo habitual del trabajo domiciliario ha llevado a una superposición entre lo doméstico –gratuito- y lo remunerado. Además, las propias características de las actividades económicas desempeñadas –asociadas al trabajo doméstico- favorecieron la confusión entre lo remunerado y lo no remunerado (Cutuli, 2012).

Pese a estas dificultades de registro, se hace evidente la relación entre los ciclos de la vida reproductiva y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo (Jelin y Feijoó, 1984). Desde la década de 1960, se observa cierta tendencia entre las mujeres de sectores medios a retornar al mercado de trabajo después de los 35 años, una vez concluido el período de crianza de los hijos –que se acortó con la reducción de la natalidad-. También se hace notorio que entre 1970 y 1990 es menos habitual el abandono del mercado de trabajo con el nacimiento del primer hijo. Aunque es recién en el siglo XXI que se observa un comportamiento por edades similar entre varones y mujeres, siendo las edades centrales -35-44 años- las que presentan un mayor porcentaje de actividad económica (Wainerman, 2007; Actis De Pasquale y Cutuli, 2011).

Resulta vital, empero, desagregar los comportamientos laborales que se observan en la actualidad al interior de la población femenina, puesto que las diferencias de género se refuerzan como diferencias de clase. El comportamiento reproductivo entre las mujeres difiere según su nivel educativo. Este hecho, sumado a las oportunidades desiguales en el mercado de trabajo, evidencia que a menores recursos menores

reducción de los sectores tradicionales y desarrollo industrial, y nuevamente en ascenso con los procesos de crecimiento del sector terciario y tecnificación. Para la Argentina, esta postura ha sido sostenida por (Kritz 1980).

posibilidades de conciliación entre el trabajo remunerado y el cuidado de los hijos/as.

A partir de algunos datos de los últimos años puede ilustrarse la situación mencionada. De los niños/as nacidos en el año 2011, el 31% nació de una madre cuyo nivel educativo no supera la primaria/EGB completa y el 21% de ellos nació de una madre menor de 20 años. Mientras que entre las mujeres con secundario completo y más, el porcentaje de madres menores de 20 años desciende al 5%[4].

En este sentido, el comportamiento reproductivo de las mujeres en relación con su nivel educativo presenta brechas crecientes: según datos de 2012, las mujeres de nivel educativo más alto tienen menos hijos que las de menor nivel educativo -1,9 y 2,7 hijos en promedio, respectivamente-, y los tienen más tarde – la edad promedio al momento de tener el primer hijo es de 28,3 y 22,3 respectivamente- (Lupica, 2013).

Asimismo, respecto de la tasa de actividad, también existen brechas en relación con el nivel educativo y con la maternidad: por un lado, la tasa de actividad de las mujeres con nivel superior completo presenta una brecha de 40 puntos porcentuales respecto de las mujeres con primaria incompleta[5] - si bien entre los varones también se presenta una brecha por nivel educativo, entre ellos es de 20 puntos-; por otra parte, las tasas de actividad de las mujeres sin hijos son más altas que las de las mujeres con hijos, y duplican a las de las mujeres con tres hijos o más. La condición de "inactivo" en las mujeres con cuatro hijos o más supera, en 20 puntos a la de las mujeres con uno o dos hijos, y presenta un aumento de 10 puntos entre 2007 y 2010[6] (Lupica, 2012).

Estas desventajas se traducen en diversos indicadores del mercado de trabajo, tales como: mayores tasas de desocupación y subempleo para las mujeres; mayores índices de empleo no registrado; menor presencia en cargos jerárquicos y directivos; y

[4] Fuente de datos: Dirección de Estadísticas e Información en Salud – DEIS –, 2012.

[5] Fuente de datos: Encuenta Permanente de Hogares, INDEC, 2010.

[6] No se trata de una tendencia general, puesto que la tasa de inactividad se mantuvo estable para las madres de 3-4 hijos, y disminuyó 2 puntos para las de 1-2 hijos (Lupica 2012, 39)

una fuerte segregación por ramas, expresada en su mayor dimensión en el servicio doméstico –casi en su totalidad femenino y en una situación de discriminación por la normativa laboral recientemente modificada-.

Como veremos más adelante, las políticas implementadas en Argentina han tendido a desalentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo formal luego de la maternidad. Si bien el comportamiento laboral de las mujeres se ha modificado en las últimas décadas, las desigualdades intragénero han ido incluso en aumento y algunas políticas públicas tienen a reforzarlas.

2. Políticas laborales de protección a la maternidad

a. Antecedentes históricos

Durante todo el siglo XX la mayor parte de las políticas de cuidado tendieron a reforzar la familiarización y feminización del cuidado. La primera Ley de Trabajo de Mujeres y Menores fue sancionada en 1907[7] y, aunque su alcance en la práctica fue limitado, sentaba las bases de toda la política de conciliación entre cuidado y trabajo que se desarrolló en nuestro país.[8] El trabajo de las mujeres adquirió un lugar central en la agenda pública, como parte de la "cuestión social" (Castel, 1997; Suriano, 2000) vinculada a los problemas sanitarios, las políticas eugenésicas y el control moral que el Estado pretendía imponer sobre la población a través de las mujeres (Nari, 2005; Lobato, 2000; Donzelot, 1990). Para el movimiento obrero, el trabajo femenino era definido como un problema social vinculado a los deficientes ingresos de los trabajadores varones (Lobato, 2000), con lo cual su lucha central llevaba implícita la exclusión de las mujeres del

[7] Se trató también de la primera legislación laboral de alcance nacional. En Argentina, dos años antes había sido rechazado el "Código de Trabajo" promovido por Joaquín V. González (Zimmermann 1994).

[8] La historia del derecho del trabajo en algunos países europeos sigue un derrotero similar. Ver para España (Prieto 2007) y para Francia (Zylberberg-Hocquard 1997).

mercado de trabajo. Quizás esas preocupaciones asociadas a la presencia de las mujeres en el mundo público-masculino, permitan explicar que en ésta y las subsiguientes normativas que regulaban el trabajo de las mujeres, la masa más numerosa de trabajadoras –como las trabajadoras domiciliarias y el servicio doméstico- haya quedado excluida de los derechos y obligaciones impuestos por la legislación laboral.

Aquella primera normativa preveía un descanso no remunerado posterior al parto de 30 días y dos descansos diarios para continuar la lactancia, aunque –a diferencia de legislaciones posteriores- el permiso no era de carácter obligatorio (Kandel, 2008). Varias modificaciones se sucedieron hasta la creación de la Caja de Maternidad en 1949, que establecía un fondo cofinanciado con aportes de las trabajadoras de entre 15 y 45 años, de los empleadores y del Estado (Gaggero y Garro, 2004). Este fondo, que por su obligatoriedad aseguraba las remuneraciones durante los permisos por maternidad, actuaba como mecanismo de exclusión del mercado de trabajo formal, al encarecer los costos laborales de la contratación de mujeres –que los empresarios siempre supieron compensar con salarios más bajos-. Además, reducía la constitución solidaria del fondo a las mujeres en edad reproductiva, confirmándolas como las únicas responsables del cuidado infantil. En este aspecto, se diferenciaba de un modo sustancial de otras políticas de seguridad social, como las cajas jubilatorias. A ellas aportaban solidariamente todos los trabajadores, sin distinción de sexo y edad, aun cuando las mujeres rara vez accedían a ellas. Las trayectorias laborales inestables y asociadas a los ciclos reproductivos las excluían de esta protección, a la que accedían hasta tiempos muy recientes a través del marido (Lo Vuolo, 2007).

Otro hito significativo en la regulación del trabajo femenino es el Decreto-Ley 326/56, que regulaba el trabajo de la principal actividad femenina, el servicio doméstico.[9] Hasta entonces, la actividad había quedado sistemáticamente excluida de todos los derechos laborales declarados a lo largo de la primera mitad del siglo XX. Esta normativa, que estuvo vigente hasta marzo de

[9] A mediados de siglo, más de la mitad de las trabajadoras del sector terciario se desempeñaban en el servicio doméstico (Torrado 2003, 215).

2013, era profundamente discriminatoria en relación al conjunto de los trabajadores, y omitía un derecho fundamental al tratarse de una actividad tan feminizada: el permiso por maternidad.

En 1974, a través de la Ley de Contrato de Trabajo, se generalizan para todas las trabajadoras formales –excluyendo una vez más al servicio doméstico- una serie de protecciones a la maternidad biológica que continúan, con algunas modificaciones, vigentes en la actualidad. Aunque existen algunos intentos de inclusión de los varones en los derechos laborales asociados al cuidado, siguen ocupando un lugar marginal en las normativas, al igual que otras situaciones de cuidado diferentes de la maternidad biológica.

b. La protección al cuidado en la legislación laboral argentina

El derecho fundamental a la igualdad de trato entre hombres y mujeres comprende la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Nuestra Constitución Nacional establece la obligación de promover medidas de acción positiva que garanticen este principio igualitario y el pleno goce de los derechos constitucionales para todas las personas (Art. 75 Inc. 23). No obstante, en lo que respecta a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares aún existen profundos déficits en materia legislativa.

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que con sucesivas modificaciones en la década de 1990 sigue siendo el eje de la regulación de las relaciones laborales, prevé un permiso obligatorio de 90 días por maternidad, distribuidos en 30-45 días anteriores a la fecha probable de parto, y los restantes luego del nacimiento del hijo hasta completar los 90 días (LCT 1974, 177°). Además, se incluye el derecho a excedencias de tres a seis meses sin goce de haberes con obligación para el empleador de conservar el puesto de trabajo,[10] una hora diaria por lactancia durante el primer año de vida y la protección por despido durante

[10] El gobierno militar de facto que tomó el poder en marzo de 1976, redujo esa excedencia que era originalmente de seis meses a un año.

el embarazo y los siete meses y medio posteriores al parto (Ackerman, 2000). Se menciona también la obligatoriedad de las salas maternales en las empresas en que trabajen más de cincuenta mujeres. Sin embargo, por su falta de reglamentación, aún hoy para la mayor parte de las y los trabajadores el acceso a las instituciones de cuidado infantil es asumido de manera privada, sólo por quienes pueden pagar por ese servicio.

Para los varones, en cambio, la Ley de Contrato de Trabajo, contempla un permiso de dos días por nacimiento de hijo (LCT 1974, 158°). En Argentina, donde alrededor del 40% de los nacimientos se produce por cesárea, el período de internación de la madre y el niño es superior a ese permiso. Ni siquiera en caso de fallecimiento de la madre tras el parto, al padre le corresponde un permiso laboral para el cuidado del recién nacido, derecho que se ha consagrado en otros países –Chile, por ejemplo- (Martínez Frazoni y Camacho, 2007). El permiso de noventa días por adopción puede obtenerse por homologación, por precedentes jurisprudenciales, solo para las mujeres, aunque la Ley de Adopción vigente contempla como posible adoptante a un varón soltero.

Las políticas de conciliación asumen a las mujeres como únicas cuidadoras, aunque las exiguas protecciones que contemplan para ellas poco contribuyen a una conciliación efectiva. La opción por un 25% de indemnización al concluir el período de licencia obligatoria, aún vigente, confirma en la letra de la ley la presunción de que retirarse del mercado laboral es una elección conveniente para las mujeres cuando se convierten en madres. Conforme desalienta la continuidad de las mujeres en el mercado de trabajo luego de la maternidad, podemos incluir este aspecto de la normativa entre las políticas pasivas de conciliación. Los breves períodos de licencia remunerada y las escasas oportunidades de acceso a instituciones de cuidado contribuyen a que el retiro del mercado de trabajo constituya para muchas mujeres, no una elección conveniente, sino la única.

c. Comparación con otros países de América Latina y Europa

Dentro de la región de América Latina y el Caribe, la mayoría de los países posee legislaciones que otorgan licencias por maternidad y paternidad con una extensión similar a las de Argentina (Actis de Pasquale, Aspiazu y Luena, 2012). Las licencias por paternidad oscilan entre los 2 y 5 días, con algunas excepciones como Ecuador con 10 días; Venezuela con 14 y Cuba con 6 meses que pueden compartirse con la madre. Un avance interesante se produjo en Chile con la Ley 20.545 (D.O. 17/10/11) que ha incorporado el Permiso Posnatal Parental, que establece un período de licencia de 12 semanas (con subsidio 100%) o 18 (con subsidio 50%) a continuación del período posnatal. En caso de que ambos padres trabajen, cualquiera de ellos, a opción de la madre, puede gozar del mismo. En contraste, otros países directamente no contemplan la licencia por paternidad en forma remunerada, como El Salvador, Honduras y México.

En la Unión Europea, en cambio, a través de obligaciones exigidas a los Estados miembros, varios países incorporaron legislación que prevé extensiones a la licencia por paternidad, con el fin de fomentar la dedicación de ambos padres al cuidado de los hijos como así también impulsar la natalidad. En este sentido, las licencias por paternidad alcanzan las 48 semanas en Alemania, 47 en Suecia, 44 en Noruega, 34 en Grecia, 32 en Finlandia, 29 en Canadá y 4 semanas en España. Por su parte, Francia (11 días), Portugal (5 días) y Reino Unido (2 días) son los países que menos días de licencia otorgan a los padres por nacimiento de sus hijos, igualándose a los periodos de los países latinoamericanos.

d. La situación argentina en relación con la normativa internacional sobre conciliación

Al analizar la legislación laboral argentina en materia de conciliación entre trabajo y cuidado se observa una situación de atraso, tanto respecto de otros países que han avanzado en este sentido como de las recomendaciones internacionales.

Contrariamente a lo sugerido por la normativa internacional, la LCT no contempla normas que atiendan a la corresponsabilidad de varones y mujeres trabajadores/as en las tareas de cuidado, ni que fomenten la contribución del Estado o de otros actores sociales para brindar servicios de cuidado a la población infantil.
Los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) invitan a los países miembros a promover la igualdad de oportunidades en la esfera laboral. Por un lado, se encuentran aquellos que contienen normas de protección de la maternidad, como el Convenio 3 ratificado por nuestro país en 1993 y el Convenio 183 que, si bien no ha sido ratificado, revisa el Convenio 103 incorporando importantes modificaciones.

Por otro lado, el Convenio 156, ratificado mediante la Ley 23.451 en 1988, tiende a garantizar la igualdad de oportunidades laborales y evitar la discriminación de los trabajadores con responsabilidades familiares. Su objetivo es que los Estados miembros adopten políticas que posibiliten a este grupo de trabajadores ejercer su derecho sin ser objeto de discriminación, y sin conflicto, entre sus responsabilidades familiares y laborales. Además, que permitan la integración y permanencia de estos trabajadores a la fuerza laboral; y garanticen que la responsabilidad familiar no constituya per se, una causa para terminar la relación de trabajo. Complementa este convenio la Recomendación N° 165 cuyo objetivo es resolver el conflicto entre el trabajo y las responsabilidades familiares aportando a la igualdad de oportunidades en el mercado del trabajo.

Estos convenios han sido ratificados por nuestro país y poseen raigambre constitucional al haber sido incorporados mediante el artículo 75 inciso 22 de nuestra Carta Magna, obligando al Estado Argentino directamente a seguir sus lineamientos y normativas, y creando incluso derechos operativos a favor de las personas a quienes protegen (Actis de Pasquale, Aspiazu y Luena, 2012).

Si bien nuestra legislación laboral, regida por la LCT, está lejos de alcanzar los objetivos propuestos por la normativa internacional, existen algunos avances que sientan cierto precedente para un cambio más profundo. Los convenios colectivos de trabajo y negociaciones paritarias que avanzaron

sobre la LCT en materia de conciliación, así como algunos proyectos legislativos que actualmente se encuentran en tratamiento parlamentario, se fundamentan en el criterio sostenido por las recomendaciones internacionales.

e. Avances y propuestas a través de la negociación colectiva y la legislación

Actualmente, existen en Argentina iniciativas con estado parlamentario que coinciden en la necesidad de reformar las regulaciones sobre conciliación entre trabajo y familia. Estas propuestas resaltan la necesidad de otorgar mayores plazos de licencias a padres y madres para el cuidado de los hijos, así como de equiparar los derechos y responsabilidades de ambos en las tareas de cuidado. En su mayoría, parten de la aplicación igualitaria de las normas para la maternidad-paternidad biológica y la adoptiva (Actis de Pasquale, Aspiazu y Luena, 2012).

Un avance significativo, que merece especial mención, es la Ley N° 26.844 -Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares-, sancionada en marzo de 2013. Esta normativa incorpora cláusulas de protección a la maternidad que hasta entonces excluían a casi un quinto de las trabajadoras (Contartese, Maceira y Schleser, 2006). No obstante, tales cláusulas siguen siendo igualmente discriminatorias con respecto al resto de las trabajadoras en algunos aspectos como la posibilidad de excedencia sin goce de haberes (LCT 1974, 183°) y la reducción horaria por lactancia (LCT 1974, 179°), que no son incluidas en este régimen. Por otra parte, la normativa no alcanza a reparar la discriminación de facto provocada por los altos índices de informalidad laboral.

Los principales avances logrados hasta ahora en materia de conciliación, se han logrado principalmente a través de normativas y negociaciones paritarias que modifican los estatutos de empleados públicos nacionales, provinciales o municipales. Los mayores cambios se observan en el sector público, ya que en el sector privado aún son escasos los avances en este sentido.

La negociación colectiva es la herramienta principal con la que cuentan los trabajadores y las trabajadoras formales para lograr avances sobre el piso mínimo establecido por la Ley de Contrato de Trabajo - LCT- respecto de sus derechos. En la última década, ha habido un fortalecimiento de la valoración y del uso por parte de los actores del mundo del trabajo de esta institución laboral; así como un aumento, respecto de la década del noventa, en los convenios y acuerdos colectivos negociados y en la cantidad de trabajadores/as amparados por la cobertura de la negociación colectiva (Lanari, 2008; Trajtemberg, 2009).

No obstante, la inclusión de cláusulas con contenido de género todavía es un campo limitado. Si bien en las últimas décadas las mujeres aumentaron considerablemente su participación sindical -impulsada por la Ley de Cupo Sindical Femenino en 2002 -, aún se insertan frágilmente en los ámbitos del poder gremial, lo cual dificulta las posibilidades que tienen de ser protagonistas, de incluir sus propias demandas y de modificar las estructuras tradicionales de representación y de ejercicio del poder (Lupica, 2010). Como consecuencia, los temas relativos a la equidad de género aún no forman parte prioritaria de la agenda sindical ni de los contenidos de la negociación colectiva.

En este sentido, son pocos los Convenios Colectivos de Trabajo –CCT- en los que se han incluido avances en materia de conciliación entre trabajo y cuidado con perspectiva de género. La consideración de esta problemática en los ámbitos gremial y empresarial como un tema que afecta a los trabajadores/as en su conjunto es un proceso aún incipiente y su abordaje muy escaso. Principalmente, debido a que sigue siendo interpretado como una cuestión relativa a las mujeres y, por lo tanto, su tratamiento ligado mayormente a la protección de la maternidad.

La gran mayoría de los CCT vigentes en la actividad privada afirman las licencias parentales y los derechos en materia de conciliación ya establecidos en la legislación nacional a través de la LCT. Dos estudios sobre los contenidos de género en la negociación colectiva (Abramo y Rangel, 2003; Trajtemberg, 2009) clasifican y contabilizan las cláusulas negociadas en los CCT de Argentina que contienen alguna modificación respecto de temas como maternidad y paternidad, familia, condiciones de trabajo de

las mujeres y promoción de la igualdad. Ambas investigaciones encuentran que los contenidos más frecuentes se vinculan con la protección del embarazo y de la maternidad -estabilidad laboral, reducción horaria, horas de lactancia, entre otras- y se dirigen exclusivamente a la mujer trabajadora. También visualizan, en menor proporción, cláusulas que incorporan al trabajador varón, relativas a ampliación de licencias por paternidad, aumentos en las asignaciones monetarias por nacimiento de hijos/as o por guardería y licencias por adopción que afirman o amplían lo pautado en la LCT. De los resultados de estos relevamientos se desprende que aún es poco frecuente la incorporación de cláusulas que traten la conciliación entre trabajo y cuidado con una perspectiva de género. Abramo y Rangel concluyen que entre los años 1990 y 2001 "la gran mayoría de los temas negociados -más del 80% de las cláusulas aprobadas- se refiere a los derechos de las trabajadoras en tanto madres" (Abramo y Rangel 2003:223). Mientras que Trajtemberg (2009) afirma esta tendencia para el periodo de 2003 a 2008, sosteniendo que la negociación colectiva se orienta a la regulación del trabajo de las mujeres, en particular, frente embarazo o adopción, mejorando algunas licencias y el pago de beneficios relacionados con la vida familiar.

Se pueden observar algunas experiencias que muestran el inicio de un viraje hacia la consideración de la conciliación como un derecho de todos y todas. En el ámbito del empleo estatal, particularmente en la Educación Universitaria, es donde se produjeron los mayores cambios, además existen actualmente proyectos de Ley para modificar los estatutos y normativas de empleo en la Administración Pública respecto de las licencias parentales.

En un relevamiento propio, realizado a partir de la Base de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de La Nación, observamos que se han incorporado en algunos casos contenidos de género en materia de conciliación, aunque aún son pocos y representan un avance limitado en la equiparación de derechos.

Esto último responde principalmente a dos motivos: primero, que se trata mayormente de una afirmación de lo que dice la LCT o de una ampliación de beneficios pero sosteniendo la

brecha entre los derechos de varones y mujeres; segundo, que en la mayoría de los casos son acuerdos logrados en negociaciones realizadas por empresa y, en menor medida, en negociaciones por rama de actividad, por lo que su alcance respecto del ámbito de aplicación y la cobertura de trabajadores/as es limitado. Las cláusulas que no se dirigen solo a la protección de la maternidad son escasas, siendo las más comunes las que extienden las licencias por paternidad, con un máximo de 15 días.

En el siguiente cuadro presentamos, sintéticamente y a modo de ejemplo, algunos CCT del sector privado que incorporan cláusulas sobre licencias por maternidad y paternidad ampliando los derechos otorgados por la LCT.

CCT QUE AMPLÍAN DERECHOS DE CONCILIACIÓN EN EL SECTOR PRIVADO	
SINDICATO/ASOCIACIÓN/ FEDERACIÓN	**MODIFICACIONES EN LICENCIAS POR PATERNIDAD/MATERNIDAD**
Federación Argentina de Agentes de Propaganda Médica	10 días de licencia por paternidad
Sindicato de Empleados de Comercio en un acuerdo con la Empresa Office Net S.A.	14 días de licencia por paternidad
Sindicato de Petroleros con la Empresa YPF	7 días por nacimiento de hijo y por adopción 5 días al padre y 45 días a la madre
Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas	5 días de licencia por paternidad
Asociación de Personal Técnico Aeronáutico	5 días de licencia por paternidad
Sociedad Aguas de Tucumán	5 días de licencia por paternidad
Federación Obrera de la Industria del Vestido (en acuerdos con empresas)	4 días de licencia por paternidad
Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (en acuerdos con empresas)	4 días de licencia por paternidad
Sindicato de Obreros Marítimos Unidos (en acuerdos con empresas)	4 días de licencia por paternidad
Unión de Cortadores de la Indumentaria (en acuerdos con empresas)	4 días de licencia por paternidad
Asociación Inmobiliaria de Edificios de Renta Horizontal (AIERH) (por rama)	30 días corridos para el padre del recién nacido cuando la madre fallece en el parto o inmediatamente después de él (corrigiendo la omisión de la LCT)

Con una situación considerablemente diferente a la de la actividad privada, en el caso del sector público, principalmente en la Administración Pública Nacional, los trabajadores y trabajadoras poseen derechos ampliados respecto de la conciliación. Las licencias son más extensas y, si bien aún se está lejos de la equidad de género, se han incorporado más posibilidades para el varón respecto del cuidado de sus hijos/as, situación que alivia la carga de cuidado que en la LCT aparece como responsabilidad exclusiva de las mujeres.

El próximo cuadro muestra las cláusulas sobre licencias parentales vigentes en el CCT que rige la Administración Pública Nacional y en algunos acuerdos realizados por diferentes reparticiones estatales nacionales, provinciales y municipales. En ellas se amplían derechos de conciliación, principalmente mediante extensiones de las licencias por maternidad, paternidad y adopción.

NORMATIVA Y CCT QUE AMPLÍAN DERECHOS DE CONCILIACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO	
ÁREAS O REPARTICIONES ESTATALES	**MODIFICACIONES EN LICENCIAS POR PATERNIDAD/MATERNIDAD**
Administración Pública Nacional a través del Decreto 214/2006 que homologa el Convenio Colectivo de Trabajo General	licencia por maternidad con goce de haberes de 100 días, plazo ampliable en 10 días más en caso de parto múltiple o a partir del nacimiento del tercer hijo; 5 días hábiles de licencia por paternidad por nacimiento de hijo; otorga al "agente" -sin distinción por sexo- que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños, una licencia especial con goce de haberes por un término de 100 días corridos; en caso que la adopción fuese otorgada a matrimonio se limitará el plazo a 30 días respecto del agente varón.
CCT para el personal de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) representado por el Sindicato Unico del Personal Aduanero de la Rep. Argentina (SUPARA)	licencia por paternidad de 15 días por nacimiento o adopción; en caso de fallecimiento de la madre o de ser adoptante único, la licencia del padre es de 70 días desde el nacimiento o adopción y podrá gozar del periodo de excedencia sin goce de sueldo de hasta 6 meses.
Estatuto para el personal de la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires (Ley 10.430)	3 días de licencia por paternidad por nacimiento de hijo o guarda con fines de adopción
Ley 471 de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires	10 días corridos por nacimiento de hijo para los padres
Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires	extensión de la licencia por maternidad a 120 días y la licencia por paternidad a 8 días hábiles
Ley Nº 9905 para personal de la Provincia de Córdoba y docentes provinciales	6 meses de licencia por maternidad y 8 días de licencia por paternidad.
Municipio de Morón	210 días de licencia por maternidad y 30 días de paternidad
Municipio de Moreno	15 días de licencia por paternidad
Municipio de Corrientes	16 días de licencia por paternidad
Municipio de Neuquén	10 días de licencia por paternidad
Municipio de Córdoba	180 días de licencia a las madres y ocho días a los padres
Municipio de Rosario	5 días de licencia por paternidad

En el ámbito de la Educación Universitaria es donde se han registrado los avances más significativos respecto de licencias parentales, a través de acuerdos paritarios entre los sindicatos y las instituciones empleadoras. Como se detalla en el siguiente cuadro, los acuerdos negociados en algunas Universidades Nacionales han superado incluso el decreto 688/93 que regula el artículo 114 del estatuto docente, que otorga 135 días de licencia por maternidad y 5 días por paternidad, previendo asimismo dicha licencia en caso de adopción (Actis de Pasquale, Aspiazu y Luena, 2012).

CCT QUE AMPLÍAN DERECHOS DE CONCILIACIÓN A LOS TRABAJADORES DE UNIVERSIDADES NACIONALES	
UNIVERSIDAD	**MODIFICACIONES EN LICENCIAS POR PATERNIDAD/MATERNIDAD**
Universidad Nacional de La Plata con Asociación de Docentes Universitarios de La Plata (ADULP)	extensión de la licencia por maternidad a las docentes universitarias de 3 hasta 6 meses después del parto y de la licencia por paternidad a 5 días.
Universidad Nacional de General Sarmiento con gremios de docentes ADIUNGS y no docentes APUNGS	ampliación de la licencia por maternidad a 7 meses y medio y la licencia por paternidad a 30 días; para adopción, las trabajadoras gozan de una licencia de 180 días y el trabajador de 30 días a partir de la fecha de otorgamiento de la tenencia.
Universidad de Buenos Aires con gremios de docentes AGD UBA y no docentes APUBA	ampliación de las licencias por maternidad de 90 a 105 días, por adopción de 45 a 60 días y por lactancia de 240 días a 330 días; mientras que las licencias por paternidad pasaron de 3 a 15 días.
Universidad Nacional de Mar del Plata con gremio de personal universitario APU y gremio docente ADUM	ampliación de la licencia por maternidad, con la posibilidad de que esa ampliación sea transferida al padre del recién nacido siempre que el mismo sea docente o no docente empleado por la UNMdP. Lo mismo se aplica en ambos casos a las licencias por adopción.
Universidad Nacional de Córdoba (UNC) con gremios docente y no docente	extensión de las licencias por maternidad a 180 días y por paternidad a 15 días hábiles; si la madre decide interrumpir ese período, los días restantes podrán ser utilizados por el padre en caso de que éste también sea personal de la UNC.

Como puede observarse, históricamente el Estado ha sido siempre el empleador más propenso a incorporar cláusulas de género en la legislación laboral y en la negociación colectiva, lo cual se verifica en los convenios y las leyes que rigen el empleo estatal (Trajtemberg, 2009). Por lo tanto, las protecciones laborales son algo más flexibles para los trabajadores estatales que para los privados y puede pensarse que, aunque aún se trata de un proceso incipiente, son los ámbitos más permeables a la incorporación de políticas de conciliación que tiendan a la equidad.

Además, es interesante destacar que, tanto en los acuerdos firmados en el ámbito universitario como en el mencionado proyecto de Ley Nacional, los fundamentos señalan la necesidad de enfrentar la tradicional división sexual del trabajo en el hogar que adjudica casi exclusivamente el rol de cuidadora a la mujer, así como se menciona la necesidad de un fortalecimiento de los roles compartidos y de la promoción de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral para varones y mujeres.

3. Instituciones de cuidado para la primera infancia en Argentina

La provisión de servicios de cuidado, tal como se ha mencionado, es muy escasa para aquellos trabajadores y trabajadoras formales que se encuentran amparados bajo la normativa vigente, ya que no es fomentada en la práctica ni por la LCT, ni por la negociación colectiva o los estatutos de empleados públicos, salvo algunas excepciones. Más precaria aún es la situación para aquellos trabajadores y trabajadoras informales que se encuentran fuera de la normativa laboral. La provisión de cuidado en la gran mayoría de los casos queda supeditada a las decisiones y, principalmente, a las posibilidades particulares.

La escasez de servicios públicos da cuenta de que el cuidado infantil en Argentina, tiene altos niveles de familiarización, privatización y feminización. Esto último resulta central pues ya sea que se resuelva al interior de los hogares o a través del mercado, remunerado o no, es mayoritariamente realizado por mujeres. Indirectamente, los altos índices de trabajadoras de servicio doméstico en Argentina también son evidencia de esos altos niveles de privatización del cuidado.

La presencia de instituciones para menores de tres años es muy baja en Argentina. El nivel inicial es definido por la Ley de Educación Nacional como "una unidad pedagógica" que "comprende a los/las niños/as desde los cuarenta y cinco (45) días hasta los cinco (5) años de edad inclusive" (Ley de Educación Nacional 2006, 18°). Este nivel se subdivide en Jardines Maternales, para los niños entre cuarenta y cinco días y dos años inclusive, y jardín de infantes, entre tres y cinco años inclusive. La Ley contempla la obligatoriedad del último año -cinco años- y la universalización para los niños de cuatro años. La intención de la citada Ley de "expandir los servicios de educación inicial", se ha concentrado en los últimos ciclos del nivel. Y aunque los datos censales ofrecen algunos avances, cerca de la mitad de la población de 3 y 4 años se encuentra fuera del sistema educativo. La tasa de asistencia en el grupo de 3-4 años pasó de un 39% a un 55% entre 2001 y 2010 (INDEC, 2012).

En el grupo 0-4 años se registra una cobertura del 10% de la población total, aunque esa cifra se debe a la concurrencia del grupo de 3-4 años, que representa un 90% de la población que asiste a un establecimiento de nivel inicial.[11] Si se desagrega el jardín maternal, encontramos un nivel de inclusión de apenas un 3% de la población de 0-3 años.[12] De ellos, el 65% se concentra en ciudad y provincia de Buenos Aires y más de la mitad asiste a establecimientos de gestión privada (DINIECE, 2010). Entre los niños de tres años del quintil más pobre en ingresos, sólo el 25% asistía en 2006 al jardín de infantes, mientras que el porcentaje se elevaba al 47% en el universo de los hogares más ricos, lo que representa una brecha de 22 puntos porcentuales. La asistencia a la sala de 4 años mostraba una brecha algo menor, de 20 puntos (DINIECE, 2007).

Los datos del Censo 2010 indican que un 44% de los niños de 3 años pertenecientes a hogares sin NBI asisten a un establecimiento educativo, mientras que en los hogares con al menos un indicador de NBI, ese porcentaje se reduce al 26%. En los niños de cuatro años de edad, esos porcentajes ascienden a un 76% y un 54%, respectivamente, manteniendo brechas significativas entre los niños según su pertenencia a hogares con o sin NBI.[13] Según datos del Observatorio de la Deuda Social Argentina, entre los niños de 0 a 4 años, en la mitad de mayor nivel socioeconómico el 36% asiste a un establecimiento educativo, mientras que en la mitad más pobre este porcentaje desciende al 20% (Tuñón, 2011).

Al contemplar la cobertura horaria ofrecida por estos establecimientos hallamos que, a nivel nacional, el 95% ofrecen una jornada simple –entre tres horas y media y cuatro horas-.

[11] Elaboración propia en base (INDEC 2012, DINIECE 2010) .

[12] Existen algunas dificultades para establecer una correlación entre los datos de población por edad y el nivel educativo al que asiste, ya que la edad escolar comprende a los niños nacidos entre el 1 de julio del año anterior y el 30 de junio del corriente –por ej. asisten a sala de tres años aquellos que cumplen tres años en ese lapso-, y la edad censal, a la edad cumplida a las 00hs. del día del censo. Si incluimos a la totalidad de niños de tres años el índice asciende a un 3,8% mientras que si excluimos resulta un 2,6%.

[13] Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010, procesado con Redatam+SP

Entre los establecimientos del sector privado, un 6,6% de los establecimientos ofrecen jornada extendida o completa, mientras que sólo un 3,4% de los de sector público lo hacen. En la ciudad de Buenos Aires estos índices exhiben un panorama algo más favorable, con un 75% de jornada simple y 22% de jornada completa. Paradójicamente, la ciudad de Buenos Aires ostenta el más bajo índice de población infantil y el más bajo índice de dependencia potencial (INDEC, 2012), lo que da cuenta de intensas desigualdades en términos geográficos y de ingresos, reforzadas por políticas públicas de cuidado que parecen estar más presentes allí donde menos urgen.

4. De desocupadas a madres

Como mencionamos al comienzo, entendemos como políticas pasivas de cuidado a aquellas en que el Estado ofrece un ingreso que tiene como contraprestación actividades asociadas al cuidado. En Argentina, los programas de transferencia condicionada de ingresos adquirieron un rol protagónico desde la segunda mitad de la década de 1990, asociados al desempleo masivo. Hasta el año 2002, existieron diversos programas a nivel nacional y provincial, que tenían como principal objetivo paliar la carencia de ingresos causada por el desempleo, con contraprestaciones en forma de capacitación laboral y/o trabajo comunitario. Estas políticas pasivas de empleo, focalizadas y limitadas en su capacidad inclusiva, fueron en gran medida unificadas en un programa de alcance masivo y con ciertas pretensiones de universalidad: el Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados (PJJHD). El mismo pretendía garantizar un mínimo ingreso a todos los hogares, lo que urgía en un contexto de desempleo masivo y devaluación que colocó en situación de pobreza por ingresos a alrededor del 40% de la población. Aunque no es posible una evaluación global de las condicionalidades, puede decirse que proponían, al menos en la letra del programa, una contraprestación laboral a cambio de la transferencia monetaria.

Hasta allí, varias modalidades de las ya conocidas políticas pasivas de empleo. En el año 2006, y considerando que la

situación de emergencia ocupacional había llegado a su fin, el PJJDH se diversificó en dos programas de transferencia condicionada con características dispares. Por un lado, el Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE), bajo la órbita del Ministerio de Trabajo, y el Plan Familias por la Inclusión Social (PFIS), que pasó a manos del Ministerio de Desarrollo Social. La reconfiguración transformó al PJJHD en dos políticas: una activa de empleo –el SCyE- y una pasiva de cuidado –el PFIS-. La transformación se fundamentó en una categorización de las y los beneficiarios del antiguo PJJHD entre "empleables" e "inempleables".[14] Proponía la reconversión laboral de los primeros y una transferencia monetaria para los segundos.

Estos segundos eran, según definía el propio perfil del programa, mujeres con hijos menores de 18 años. Sólo en caso de que no hubiera mujer-madre en el hogar, un varón podía acceder al plan. El "traspaso" conllevaba el traslado de la esfera pública a la doméstica, pues el carácter de la contraprestación ya no era laboral sino asociado al cuidado. Para acceder a la transferencia, la beneficiaria se comprometía a mantenerse al día en lo relativo a controles pediátricos, calendario de vacunación y asistencia escolar –en caso de niños de cinco años en adelante-. En su diseño, el programa tenía la intención de reconocer la dificultad preexistente de las mujeres con hijos a cargo para cumplir con la contraprestación laboral. Ese reconocimiento implicó, sin embargo, la reproducción de esa situación de desventaja, puesto que no dejaron de ser las principales o exclusivas responsables del cuidado de los hijos (Zibecchi, 2008). El traspaso de incumbencias de un Ministerio al otro significaba también la exclusión de las mujeres con obligaciones de cuidado entre los destinatarios de las políticas de empleo. La categorización de "inempleables"[15]

[14] "Establécese un plazo para que los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de Desarrollo Social realicen una clasificación de los beneficiarios del citado Programa **de acuerdo a las condiciones de empleabilidad** que, eventualmente, reúnan los mismos." (Decreto Nacional 1506 2004). Las negritas son nuestras.

[15] El concepto de "inempleable" ha sido blanco de críticas por su carácter discriminatorio (Campos, Faur y Pautassi 2007) y asociado a la justificación de situaciones de desigualdad y vulnerabilidad de segmentos crecientes de la

contribuye, a la postre, a perpetuar la exclusión de las mujeres-madres en situación de pobreza del mercado de trabajo.

En noviembre de 2009 se implementó una política de alcance más amplio aunque con similares condicionalidades: la Asignación Universal por Hijo (AUH). El carácter universal no fue tal, puesto que se mantiene la estratificación[16] entre los trabajadores y trabajadoras que acceden a las asignaciones familiares a través de su salario, como derecho asociado al trabajo, y aquellos progenitores –mujeres, salvo excepciones, pues también son las beneficiarias prioritarias- que por su situación de desempleados, inactivos o precarios, tienen derecho a la AUH.[17] Las condicionalidades para el acceso al programa también están asociadas a la atención de los niños y madres gestantes, y a la asistencia escolar de los niños en edad de escolarización obligatoria.

Por su alcance sin precedentes en comparación a otras políticas sociales,[18] esta política ha sido analizada en el marco de aquellas que tienden a garantizar un "piso de protección social" (ONU, 2009) a una población vulnerable como la infantil.[19] Sin embargo, puede ser considerada una política pasiva de cuidado si se tienen en cuenta las contraprestaciones requeridas para su percepción. Además, son las mujeres-madres un sujeto central de esta política, ya que son las elegidas en primera instancia para

población, en la medida en que coloca la carga del problema del desempleo en el sujeto que lo padece (Scarfó, Hopp y Highton 2009).

[16] Los intentos de una política social de corte universalista en Argentina fracasaron durante el primer peronismo, en favor de las políticas sociales asociadas al trabajo (Gaggero y Garro 2004, Lo Vuolo, Un siglo de previsión social 2007). Para una descripción de la estratificación actual de la política social ver (Fernández, y otros 2010, Lozano, Raffo y Rameri 2009).

[17] Según la letra del programa "Es un beneficio que le corresponde a los hijos de las personas desocupadas, que trabajan en el mercado informal o que ganan menos del salario mínimo, vital y móvil." (ANSES 2013)

[18] Actualmente hay 3 millones y medio de niños y niñas cubiertos por la AUH (ANSES 2013). En 2009, el PFIS ofrecía cobertura a menos de 2 millones (Ministerio de Desarrollo Social 2009).

[19] Diversos trabajos se ocuparon de analizar el impacto de la AUH en las condiciones materiales de vida de las familias beneficiarias (Agis, Cañete y Panigo 2010, Roca 2010, Gasparini y Cruces 2010, Lo Vuolo 2009, Fernández Blanco 2012)

recibir transferencia en nombre de sus hijos.[20] Entre los titulares beneficiarios, el 94% son mujeres. La franja etaria mayoritaria se encuentra entre los 30 y 34 años, y casi el 97% son inactivos, desempleados o trabajadores no registrados. (ANSES, 2013:30). Un estudio a nivel local observó, entre los beneficiarios un 52% de asalariados, de los cuales la mitad se desempeñaba en el servicio doméstico, así como una alta incidencia de inactivos -41%- (Fernández Blanco, 2012).

La propia denominación del programa implica una remuneración a la condición de madre, en tanto el modo más apropiado de referirse a una transferencia monetaria que tuviere a los menores como destinatarios, sería Asignación Universal a la Niñez. La incompatibilidad entre la AUH y el trabajo remunerado –excepto el servicio doméstico y el realizado a través del Monotributo Social- y las obligaciones asociadas al cuidado –salud y educación- necesarias para recibir la transferencia, la definen indirectamente como una remuneración al cuidado. El impacto subjetivo de la política dispara sentidos contrapuestos, en tanto si bien refuerza los roles tradicionales de género, ofrece a mujeres en situación de vulnerabilidad económica[21] un ingreso propio (Fernández Blanco, 2012; Goren, 2011).

5. El "déficit de cuidado" y los derechos de la infancia

Entendemos aquí el "déficit de cuidado" como el desequilibrio entre las necesidades sociales de cuidado y la provisión –pública y/o privada- de este tipo de servicios (Hochschild, 2008:308). Por omisión, el panorama descripto anteriormente evidencia que las necesidades de cuidado que no son cubiertas ni por el Estado, ni

[20] "Cuando la tenencia del niño, adolescente o persona discapacitada sea compartida por ambos padres, la madre tendrá prelación sobre el padre en la titularidad de la prestación". (ANSES 2009, 10°)

[21] Un análisis local de la población beneficiaria observó que los hogares beneficiarios se encontraban mayoritariamente en los quintiles de ingresos 1 y 2. La composición de los hogares es en un 25% de hogares monoparentales de jefatura femenina (Fernández Blanco 2012), mientras que para la población en general ese porcentaje desciende al 11% de los hogares familiares -elaboración propia en base a Censo 2010 (INDEC 2010, H15)-.

por el mercado, ni por las familias –básicamente, por las mujeres-, se traducen en una carencia que repercute sobre la calidad de vida de los sujetos destinatarios del cuidado. La información sobre esta situación no es tan abundante como el impacto de estos desequilibrios en la vida de las mujeres en términos de derechos económicos, laborales e individuales. Aún así, hemos optado por incluir esta arista menos abordada de la problemática del cuidado, en tanto representa una deuda significativa en materia de derechos y una reproducción de las desigualdades de clase y género que se traslada a las siguientes generaciones.

Según la Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes en la Argentina (EANNA), el 6,1% de los niños y niñas entre 5 y 13 años y el 11% de los adolescentes entre 14 y 17 años realiza trabajo doméstico y de cuidado no remunerado de manera intensiva -10 y 15 horas para cada grupo de edad, respectivamente-. Estos porcentajes ascienden al 8,4% y 18,9% si nos concentramos en la población femenina. El cuidado y el trabajo doméstico son las actividades que ofrecen brechas de género más significativas y, además, las realizadas con mayor frecuencia de manera gratuita (Rosas y Waisgrais, 2005). Dicha situación condiciona doblemente las oportunidades de autonomía económica de las niñas y adolescentes, ya que el tiempo que restan a la educación no las posiciona siquiera en los segmentos más precarios del mercado, con excepción quizás del servicio doméstico. Este sector representa la segunda actividad remunerada de las niñas entre 5 y 13 años y la primera de las adolescentes entre 14 y 17 (Rosas y Waisgrais, 2005). Si, además, segmentamos estas desigualdades por estrato socioeconómico, se observa que el trabajo doméstico y de cuidado de las niñas entre 5 y 13 años del cuartil más pobre por ingresos triplica al del cuartil más rico. En el caso de las adolescentes entre 14 y 17 años se duplica (Observatorio de la Deuda Social Argentina, 2010).

Las posibilidades de los niños de ser cuidados por hermanos/as se relacionan con la situación socioeconómica del hogar. En el tercer cuartil de ingresos, donde predominan los hogares de doble proveedor, el 14% de los niños y niñas son cuidados por hermanos/as, mientras que en el cuartil más pobre, constituyen la segunda opción de cuidado, luego de sus madres

(Faur, 2012:110). Otros estudios de caso también han observado la incidencia del cuidado de los hermanos/as en los sectores de menores ingresos (Alegre y otros, 2011; Cutuli, 2012).

La obligación de los niños, y mayoritariamente de las niñas, de realizar tareas de cuidado representa un déficit doble: por un lado, para las propias niñas y adolescentes cuidadoras, que se encuentran en instancia de recibir antes que de ser proveedoras de cuidado;-, y también, por otro lado, para los niños y niñas receptores del cuidado, que se ven privados de las ventajas a nivel emocional, sanitario y cognitivo que ofrece el cuidado de una persona adulta. Las brechas de estimulación entre los niños y niñas según el nivel educativo de sus madres (Tuñón, 2011), nos lleva a intuir que el cuidado a cargo de otro familiar que no ha completado la escolarización obligatoria, conllevaría similares desventajas. Las desigualdades se refuerzan de tal modo que los indicadores de déficit de estimulación intelectual en el hogar son mayores entre los niños y niñas que no asisten a centros educativos (Tuñón, 2011).

Aunque el déficit de cuidado ha sido asociado a la elevación del nivel educativo de las mujeres y su incorporación al mercado de trabajo (Aguirre, 2007; Hochschild, 2008), por el contrario, son los hijos de las mujeres con mayor nivel educativo y acceso al trabajo formal aquellos que tienen más oportunidades de recibir un cuidado de calidad. Asisten en mayor proporción a centros educativos y son cuidados por terceros no familiares pagos, además del mayor tiempo que les dedican sus familiares a actividades de estimulación afectivo-intelectual (Tuñón, 2011). Es en los segmentos más precarios del mercado laboral que el trabajo femenino puede asociarse a un déficit de cuidado. Cabe recordar que el riesgo de esa asociación puede ser una tendencia a la familiarización y feminización del cuidado propia de las políticas sociales antes citadas, las cuales no alcanzan a garantizar ni el bienestar económico de las familias ni la igualdad de oportunidades para las mujeres.

6. Consideraciones finales

En la relación entre trabajo remunerado y cuidado infantil se reproducen y evidencian desigualdades de clase y de género a las que no pueden atribuirse causas unidireccionales. Las mujeres con menor nivel educativo y mayor número de hijos tienen menos oportunidades de conciliación entre trabajo y cuidado infantil. A menor nivel educativo, las oportunidades en el mercado de trabajo disminuyen, mientras que con mayor número de hijos, los costos del cuidado aumentan. Los datos sobre déficit de cuidado dan cuenta, además, de una desigualdad de género y clase que se reproduce en las nuevas generaciones.

La agenda en torno a la conciliación entre trabajo y cuidado ha sido relegada en Argentina en tiempos de desempleo. En primer lugar, porque a lo largo de la década de 1990, los derechos laborales sufrieron una retracción en nombre de la necesidad de bajar costos laborales para favorecer la creación de puestos de trabajo[22] y las reivindicaciones laborales se vieron opacadas por la urgencia de conservar el empleo.[23] En segundo lugar, porque las bajas tasas de empleo de las mujeres, especialmente de las mujeres pobres, siguieron resolviendo la mayor parte de las necesidades de cuidado infantil de manera privada y doméstica. Las escasas oportunidades laborales de las mujeres de los sectores más pobres, reforzadas por sus obligaciones de cuidado, fueron interpretadas como un dato estanco de la realidad, categorizándolas como "inempleables".

La Asignación Universal por Hijo (AUH) amplió de manera inédita la posibilidad de una retribución económica a las madres de bajos recursos educativos y económicos. Los datos actuales del mercado de trabajo confirman la presunción de que las mujeres pobres no pueden trabajar. Entre las mujeres de bajo nivel educativo, el empleo es una situación minoritaria, dadas las

[22] Se introdujeron en ese sentido la Ley de Empleo (1991) y la Ley de Riesgos de Trabajo (1996) entre otras.

[23] A lo largo de la década de 1990, los conflictos de tipo "defensivo" –conservación o recuperación de puestos de trabajo- ganaron protagonismo frente a los "reivindicativos" –salarios, condiciones de trabajo, seguridad social- (Gómez 1997).

dificultades a las que se enfrentan las mujeres en situación de vulnerabilidad para acceder al trabajo remunerado. Las políticas de transferencia condicionada centradas en la maternidad habrían tendido a reconocer esta situación de hecho. Estas políticas, si bien permiten resolver en el corto plazo las situaciones de indigencia de estas mujeres y sus familias, tienden asimismo a reforzar la división sexual del trabajo.

Al institucionalizar una desigualdad de hecho, la política adquiere un significado ambiguo. Para muchas mujeres representa la única oportunidad de independencia económica respecto de sus parejas o ex-parejas, aunque a costa de confirmar –y constreñir- mediante un pago a quién le corresponde ocuparse del cuidado y bajo qué pautas mínimas debe hacerlo. La imposición de un valor económico inferior al del salario de mercado, más allá de las limitaciones financieras que puede hallar toda política distributiva, confirma la desvalorización social de las actividades de cuidado. En este sentido, la asignación monetaria aparece como una compensación a la condición de inempleabilidad impuesta por una organización social del cuidado que no se cuestiona ni se modifica.

Como contrapartida, las críticas a este tipo de programas por el desaliento a la inserción en el mercado de trabajo de las mujeres pobres, omiten qué segmentos del mercado laboral están disponibles para incluir a estas mujeres con escaso acceso a la educación formal y dificultades para conciliar el trabajo asalariado con el cuidado infantil. Si tienen alguna incidencia las políticas de transferencia sobre el mercado de trabajo, es en sus segmentos más débiles y precarios.

Por otro lado, las políticas de cuidado asociadas al trabajo asalariado tienen, como principal debilidad, la limitada incidencia del empleo formal en Argentina. Además, como hemos visto, incluso en un periodo de crecimiento de la economía y del empleo formal[24] como el de la última década, los avances logrados en derechos de conciliación, ya sea respecto de tiempos de trabajo remunerado y no remunerado o de protección al cuidado de

[24] A partir del año 2003 las instituciones laborales se fortalecieron y se evidenció un crecimiento de la afiliación sindical, de la negociación colectiva como herramienta de mejora de las condiciones laborales y el conflicto laboral recuperó su carácter reivindicativo (Palomino, 2010).

niños/as, han sido muy débiles en general y casi inexistentes en el caso del empleo privado. A la vez que siguen representando, más allá de algunas mínimas ampliaciones de derechos a los trabajadores varones, un sistema de protección dirigido a las trabajadoras mujeres, en tanto potenciales madres.

En este sentido, si la protección al cuidado sigue entendiéndose como un derecho asociado al trabajo, la restricción de su feminización es fundamental para que los efectos de protección no repercutan negativamente en el acceso de las mujeres al empleo, como estímulos a la discriminación. Asimismo, no debe omitirse que aún en condiciones favorables de empleo y protección al cuidado, otras políticas deben articularse para favorecer la conciliación entre trabajo y cuidado infantil.

La implementación de modalidades de flexibilización laboral[25] que ofrezcan a las y los trabajadores más oportunidades de autoregular los tiempos de trabajo y cuidado favorecerían la conciliación tanto como la corresponsabilidad entre géneros. Recordando que en materia de cuidado, el tiempo es la unidad de medida vital para la administración de políticas, es fundamental contemplar que, como señala Keith Hart "cuando la gente hace casi todas las cosas para sí misma, lo que importa es una reducción del tiempo de trabajo necesario para realizar cada tarea" (Hart, 2001:120).

En este aspecto, la provisión de servicios públicos resulta irrenunciable y no reemplaza a los pagos a cambio de cuidado, cuyo valor monetario es, además, de compleja definición. Liberar tiempo ofrecería a los individuos mayor autonomía que la que les permitiría la mercantilización de sus tareas. La relación costo-beneficio de las instituciones públicas y gratuitas de cuidado infantil no puede medirse sólo en términos del beneficio económico que le brindan a los sujetos. Debe ser pensada además en términos de equidad de género y ampliación de oportunidades, especialmente para mujeres que tienen cómo única alternativa para insertarse en el mercado laboral resolver el cuidado de sus hijos

[25] Siguiendo a (Fernández Macías, 2004). Se entiende por "flexibilización laboral" aquella organización del tiempo que favorece la autonomía de los trabajadores, mientras que la discrecionalidad de las empresas en la organización del tiempo de trabajo, en perjuicio de los trabajadores, se denomina "flexibilidad empresarial".

pequeños con terceros no familiares. Resulta vital recordar, además, que los niños y niñas son los sujetos beneficiarios de estas políticas, pues cuando el trabajo es imperativo de supervivencia, el déficit de cuidado se traduce en niños y niñas que carecen de cuidado. La ampliación de las instituciones públicas y gratuitas de cuidado es, a todas luces, una política a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres, y también para los niños y niñas.

Bibliografía

Abramo, L. y Rangel, M. (2003). Negociación colectiva y equidad de género en el contexto del MERCOSUR. En: De La Garza Toledo, E., NAFTA y MERCOSUR. Procesos de apertura económica y trabajo,. Buenos Aires: CLACSO.

Ackerman, M. (2000). La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales y en la jurisprudencia argentina. En: Birgin, H., Ley, mercado y discriminación: él género del trabajo. Buenos Aires: Biblos.

Actis de Pasquale, E., Aspiazu, E. y Luena, M. (2012). Reflexiones y propuestas para una política igualitaria de trabajo y cuidado. Cuadernillo de Difusión. Extensión universitaria. Mar del Plata: FCEyS. UNMdP.

Actis De Pasquale, E. y Cutuli, R (2012). Situación de las mujeres trabajadoras en Mar del Plata. 2006-2010. 10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires. Disponible en: http://www.aset.org.ar/congresos/10/ponencias/p14_Actis.pdf. (consultado: 29 de abril de 2012).

Alegre, P. (2011). Diagnóstico de la situación socioproductiva del Partido de General Pueyrredón. Grupos vulnerables y políticas de cohesión. Proyecto UNMdP -MGPEU-LA-WIN European Union and Latin America for Welfare INTEGRATED POLICIES" - DCI-ALA/19.09.01/2008/19157/161-164/URB-AL III-57. Mar del Plata: UNMdP.

Campos, L., Faur, E. y Pautassi, L.(2007). Programa Familias por la Inclusión Social. Entre el discurso de derechos y la práctica asistencial. Buenos Aires: Centro de Estudios Legales y Sociales.

Cutuli, R. y Martino, A. (2012). Políticas públicas de conciliación entre trabajo y cuidado: propuestas para su conceptualización a partir del caso argentino. Estado, políticas sociales y sociedad. Debates latinoamericanos. Tandil.

Cutuli, R. (2012). Flexibilidad empresarial y organización del trabajo doméstico: el trabajo invisible de las hijas de las fileteras (Mar del Plata, Argentina). La Ventana: en prensa.

Cutuli, R. (2012). Del trabajo a la casa... una mirada de género sobre las trabajadoras de la industria pesquera en tiempos de precarización laboral (Mar del Plata, 1990-2010). Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de Mar del Plata.

DINIECE (2010). Mapa Educativo Nacional. Buenos Aires: Ministerio de Educación.

DINIECE (2007). Temas de educación. El nivel inicial en la última década: desafíos para la universalización. Boletín DINIECE - Año 2 - Número 2, Buenos Aires: Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología - Presidencia de la Nación.

Fernández Macías, E. (2004). Nuevos tiempos de trabajo y calidad del empleo. En: Muños de Bustillo, R. Nuevos tiempos de actividad y empleo. Madrid: MTAS.

Gaggero, H. y Garro, A. (2004). La política de seguridad social peronista. En: Berrotarán, P., Jáuregui, A. y Rougier, M. (ed.). Sueños de bienestar en la Nueva Argentina. Estado y políticas públicas durante el peronismo. 1946-1955.. Buenos Aires: Imago Mundi.

Goren, N. (2011). La Asignación Universal por Hijo. ¿Conquista de nuevos derechos? ¿Viejas o nuevas identidades femeninas?. 10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires: ASET.

Hart, K. (2001). La articulación de consumo y el nivel de vida. En: Amartya Sen El nivel de vida. Madrid: Editorial Complutense.

Hochschild, A. (2008). La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo. Buenos Aires: Katz.

Iacona, J. y Pérez, S. (2000). La conflictividad laboral en el inicio y en el epílogo del gobierno de Menem. Fotografías en movimiento de un tiempo vertiginoso. III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Buenos Aires.

INDEC (2012). Censo 2010. Disponible en: http://www.censo2010.indec.gov.ar (último acceso: 20 de octubre de 2012).

INDEC (2012). Encuesta Permanente de Hogares. Buenos Aires: INDEC.

Kandel, E. (2008). Ley de trabajo de mujeres y menores. Un siglo de su sanción. Buenos Aires: Dunken.

Lanari, E. (2008). Argentina. Estudio Nacional. Proyecto Políticas de Empleo para la Igualdad de Género, Raza/Etnia en los países del MERCOSUR y Chile. Buenos Aires: PEI- OIT/Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.

Lo Vuolo, R. (2007). Un siglo de previsión social. En: Torrado, S., Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario. Una historia social del siglo XX. Buenos Aires: Edhasa.

Lobato, M (2000). Entre la protección y la exclusión: discurso maternal y protección de la mujer obrera. Argentina: 1890-1934. En: Suriano, J., La cuestión social en Argentina: 1870-1943. Buenos Aires: La Colmena.

Lupica, C. (2010). Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Lupica, C. (2013). Cuadernillo estadístico de la maternidad N° 7. Maternidad en Argentina: aspectos demográficos, sociales, educativos y laborales: procesamiento de datos de la Encuesta Permanente de Hogares, INDEC. Periodo 2006-2012. Buenos Aires: Observatorio de la Maternidad.

Martínez Frazoni, J. y Camacho, R. (2007). Equilibristas o malabaristas…, pero ¿con red? La actual infraestructura de cuidados en América Latina. En: Carbonero Gamundí, M.A. y Levín, S. Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina. Rosario: Homo Sapiens.

Ministerio de Salud (2011). Estadísticas vitales - 2010. Serie 5 - n° 54, Buenos Aires: Secretaría de Políticas, Regulación e Institutos - Dirección de Estadísticas e información sobre salud.

MTEySS (2006). Situación laboral del servicio doméstico en Argentina. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

ONU (2009). Iniciativa del Piso de Protección Social de las Naciones Unidas. Organización de las Naciones Unidas.

Palomino, H. (2010). La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación. En: Palomino, H. (dir.), La nueva dinámica de las relaciones laborales en Argentina, Buenos Aires: Jorge Baudino Ediciones.

Prieto, C. (2007). De la "perfecta casada" a la "conciliación de la vida familiar y laboral". En: Prieto, C., Trabajo, género y tiempo social. Cuestiones de definición, teoría y método.. Madrid: Editorial Complutense.

Trajtemberg, D. (2009). Negociación colectiva durante 2003-2007, un análisis desde la perspectiva de género. 9no Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires: ASET.

Zimmermann, E. (1994). Reforma política y reforma social: tres propuestas de comienzos de siglo. En: Devoto, F. y Ferrari, M., La construcción de las democracias rioplatenses: proyectos institucionales y prácticas políticas. 1900-1930.. Buenos Aires: Biblos.

Zylberberg-Hocquard, Marie-Heléne. (1997). Historia y división sexual del trabajo. La obrera. En: Hirata, H. y Kergoat, D., La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad-PIETTE.