

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 01 de Febrero de 2022.-

VISTO:

La actuación n° **2880/13**, iniciada de oficio a fin de investigar si el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires garantiza la atención y el cuidado de los/as niños/as menores a cargo de los trabajadores de la Administración a través de guarderías y/o jardines maternos propios o mediante la modalidad de reintegro de gastos.

Y CONSIDERANDO QUE:

I.- Hechos.

En función del tema referido, desde este órgano constitucional se libró un oficio a la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos a los efectos de que informe si el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires cuenta con un servicio propio de jardines maternos y/o guarderías, solicitando el detalle de: la denominación de cada institución y ubicación; la cantidad de vacantes que ofrece cada uno; la existencia de lista de espera y la cantidad de postulantes que se registraron en los últimos cinco (5) años. También se le requirió responder los mismos puntos en el caso de no contar con un servicio propio y haber formulado convenios con instituciones privadas. Finalmente, se le solicitó que indicara si cuenta con un sistema de reintegros para sus trabajadores por gastos originados en el uso de jardines maternos y/o guarderías, detallando los montos, y en caso de no contar con un beneficio como el descripto, si se evaluó la posibilidad de su implementación (fs. 3).

Ante la falta de respuesta, se reiteró el pedido de informe y luego de un seguimiento, se libró similar oficio a la Subsecretaría de Gestión Educativa y Coordinación Pedagógica (fs. 4/5).

En respuesta a lo requerido oportunamente a la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos, a través de Expediente Electrónico n° 6788932/MGEYA-MGEYA/13, la entonces Dirección General de Educación de Gestión Estatal mediante Providencia n° 03655806-DGEGE-2014 remitió un listado de jardines maternos conveniados y propios, por distrito, e indicó la cantidad de niños/as en lista de espera (fs. 12/13).



Por su parte, la entonces Dirección General de Planeamiento y Control de Gestión a través del IF-2014-06458840-DGPYCG señaló que *"... el Ministerio de Educación no cuenta con un sistema de reintegro por gastos originados en el uso de jardines maternos y/o guarderías por los trabajadores del Gobierno de la Ciudad, con lo cual no existe partida presupuestaria destinada al beneficio consultado (...) se desconoce si a nivel de Recursos humanos se evaluó la posibilidad de instaurar un beneficio con dichas características..."* (fs. 16).

Respecto del oficio librado a la Subsecretaría de Gestión Educativa y Coordinación Pedagógica, se recibió la respuesta a través del Informe If-2014-06458876-DGPYCG donde se señaló que la información ya había sido brindada (fs. 26).

Posteriormente, se envió un nuevo oficio a la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos a los efectos de que aclare si los datos remitidos oportunamente corresponden a hijos/as de agentes del GCBA y si la Administración contaba con un sistema de reintegros por gastos originados en el uso de jardines maternos y/o guarderías para los trabajadores y en caso de no contar con el beneficio, si se evaluó la posibilidad de instaurarlo (fs. 27).

Ante la falta de respuesta, este Organismo se comunicó con la Dirección General Seguimiento de Organismos de Control y Acceso a la Información y constató que el último oficio enviado a la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos generó el Expediente Electrónico n° 12635211-MGEYA-DGSOCAI-2014 y que el mismo se encontraba en la Dirección General Educación de Gestión Estatal (fs. 28/29).

De acuerdo a lo informado, se libró un oficio a la Dirección General de Educación de Gestión Estatal con el objeto de que brinde respuesta en el Expediente n° 12635211-MGEYA-DSOCAI-1 (fs. 30).



En respuesta, a través de Providencia PV-2014-15385923-DGEGE se detalló en un listado la cantidad de jardines maternales por distrito (fs. 34/35).

Posteriormente, se recibió el Expediente Electrónico n° 2117768/MGEYA-MGEYA/13, en el cual se señaló que *"... a fin de hacerle saber que el tema aquí tratado ha sido respondido en innumerables informes más actuales (...) se remiten las actuaciones para su archivo"* (fs. 53).

Por su parte, en el Expediente Electrónico n° 07357016/MGEYA-MGEYA/14, la Dirección General de Capital Humano a través de la Providencia n° 34858935-DGCHU-2015 señaló que no tiene incumbencia en el tema y que *"... la información solicitada por la Defensoría en el punto 1 deberá solicitarse a la DGAYLH de este ministerio. En referencia al punto 2, esta Dirección entiende que no hay reintegro a los empleados por el uso de jardines maternales privados, y en lo que a esta Dirección concierne no hemos previsto su implementación a futuro"* (fs. 64).

En función de ello, la Dirección General Administración y Liquidación de Haberes a través de PV-2016-03101002-DGALH señaló *"... con respecto al punto 2, esta Dirección entiende que no hay reintegro por el uso de jardines maternales privados, y en lo que a esta Dirección concierne no hemos previsto su implementación a futuro"* (fs. 71).

Con relación a lo señalado en las últimas respuestas se envió un nuevo pedido de informe a la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos a los fines de actualizar la información brindada oportunamente; dicha solicitud generó el Expediente Electrónico n° 16717165/MGEYA-MGEYA/2016 (fs. 74).

En respuesta al Expediente Electrónico n° 16717165/MGEYA-MGEYA/2016, a través del IF-2016-18118048-DGNYA, la Dirección General de Niñez y Adolescencia indicó que *"... de conformidad con lo solicitado en el pto. 1 ítem 1, 2, 3 pongo en su conocimiento que los CEDIS, son centros preventivos de proyección social que atienden a niñ@s desde los 45*



días a los tres (3) años, que promueven el desarrollo de la primera infancia a través de la estimulación, las actividades educativas y lúdicas, como así también del acompañamiento a las familias (...) cuyo eje de trabajo es la prevención (...) realizando actividades referidas al desarrollo psicopedagógico, la promoción de la lectura, el juego y el desarrollo artístico y recreativo. La prestación del servicio es permanente durante el año". Asimismo, detallan por listado los centros con los que cuenta tal gerencia (fs. 84).

Atento que de lo publicado en el sitio de Internet del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires surge que los destinatarios de los Centros de Desarrollo Infantil (Ce.D.I.s) son *"Niñas y niños entre 45 días y 3 años, pertenecientes a familias en situación de vulnerabilidad social, residentes en la ciudad de Buenos Aires (...) los servicios están abiertos a la comunidad..."*, se le solicitó a la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos indique: 1- Si existe en los Ce.D.I.s un cupo y/o prioridad de acceso a las vacantes para los/as hijos/as o menores a cargo de los trabajadores del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y en tal caso la cantidad de vacantes que ofrece cada uno. Asimismo, se solicitó la actualización de los datos oportunamente requeridos (fs. 87).

Ante la falta de respuesta, y habiéndose constatado que el expediente generado por el oficio librado por esta Defensoría del Pueblo había sido enviado a la guarda temporal, se reiteró el pedido de informes a la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos (fs. 88/92).

Por su parte, la Dirección General de Asuntos Laborales y Previsionales, a través del Informe IF-2019-10460638-GCBA-DGALP, indicó que *"... las Unidades de Organización que contarían con competencia para dar respuesta a lo solicitado en el punto 1; 1.1 y 1.2 sería la Dirección General Niñez y Adolescencia del Ministerio de Hábitat y Desarrollo Humano y en lo referido al punto 2; 2.1 y 2.2 a la Dirección General Servicios a las Escuelas dependiente del Ministerio de Educación e Innovación (...)* 2.- *Debe dejarse señalado que si bien se ha efectuado la consulta a diversas Áreas no se cuenta con información alguna que se liquide a los trabajadores de este Gobierno el beneficio de reintegro por gastos originados en el uso de jardines maternos y/o guarderías, y en razón de ello no se tiene conocimiento de*



normativa alguna al respecto (...) 3.- Por último y en relación al EE 22019648-MGEYA-2016 se puede informar que según el módulo de Expedientes Electrónicos se encuentra en la guarda temporal desde el 09/01/2017" (fs. 98).

En función de lo indicado por la Dirección General Asuntos Laborales y Previsionales, se libraron oficios a la Dirección General de Niñez y Adolescencia y a la Dirección General Servicios a Escuelas (fs. 99/102).

Ante la falta de respuesta a los requerimientos, personal de esta Defensoría del Pueblo se comunicó con la Dirección General Seguimiento de Organismos de Control y Acceso a la Información y constató que los oficios enviados a la Dirección General Servicios a Escuelas y a la Dirección General de Niñez y Adolescencia generaron los Expedientes Electrónicos nros. 16718528/MGEYA-MGEYA/2019 (desde el 10/06/19 en esa Dirección General) y 16671396/MGEYA-MGEYA/19 (desde el 28/05/19 en esa Dirección General), respectivamente, por lo que se le solicitó un pronto despacho de los oficios (fs. 103).

II.- Normativa aplicable.

La Constitución Nacional, en el capítulo cuarto, art. 75, inc. 22, establece que los Tratados de Derechos Humanos tienen jerarquía constitucional. Entre ellos se encuentra la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Ratificada por Ley N° 23.179 del año 1985).

En particular, la norma regula que *"Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para **eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:** a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano (...) 2. Con el 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 Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido*



*por motivo de embarazo o licencia de maternidad y, la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales; c) **Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;** d) Prestar protección especial a la mujer durante embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella. 3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda" (art. 11, lo resaltado es propio).*

A su vez, contempla que *"Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres (...) d) **Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial**"* (art. 17, lo resaltado es propio).

Por Ley Nacional n° 23.451, se aprobó el *Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de tratado entre trabajadoras y trabajadores: Trabajadores con responsabilidad familiares*, Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo.

Tal regulación determina que *"Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales"* (art. 3°, inc. 1°). Asimismo expone que: *"Deberán adoptarse, además, todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:*



a) Tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales; b) Desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar" (art. 4°).

La Convención Internacional de Derechos del Niño (CDN), en su art. 18 inc. 1° establece que corresponde al Estado garantizar "... el reconocimiento del principio que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño (...) su preocupación principal será el interés superior del niño..." y reafirma en el inc. 3° del mismo artículo la vinculación de infraestructura del cuidado a la condición laboral de los padres: "... los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para que los niños cuyos padres trabajan tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones de guarda de niños para los que reúnan las condiciones requeridas..."

Por su parte, la Constitución local, "... garantiza en el ámbito público y promueve en el privado la igualdad real de oportunidades y trato entre varones y mujeres en el acceso y goce de todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, a través de acciones positivas que permitan su ejercicio efectivo en todos los ámbitos, organismos y niveles y que no serán inferiores a las vigentes al tiempo de sanción de esta Constitución" (art. 36).

En su art. 37, reconoce "... los derechos reproductivos y sexuales, libres de coerción y violencia, como derechos humanos básicos, especialmente a decidir responsablemente sobre la procreación, el número de hijos y el intervalo entre sus nacimientos. **Se garantiza la igualdad de derechos y responsabilidades de mujeres y varones como progenitores y se promueve la protección integral de la familia**" (lo resaltado es propio). Por su parte, mediante art. 38 se establece que: "*La Ciudad incorpora la perspectiva de género en el diseño y ejecución de sus políticas públicas y elabora participativamente un plan de igualdad entre varones y mujeres. Estimula la modificación de los patrones socioculturales estereotipados con el objeto de eliminar prácticas basadas en el prejuicio de superioridad de cualquiera de los géneros; **promueve que las responsabilidades familiares sean compartidas; fomenta la plena integración de las mujeres a la actividad productiva, las***



acciones positivas que garanticen la paridad en relación con el trabajo remunerado, la eliminación de la segregación y de toda forma de discriminación por estado civil o maternidad" (art. 38, lo resaltado es propio).

Asimismo, en materia de trabajo, en su art. 43, la Ciudad "... Asegura al trabajador los derechos establecidos en la Constitución Nacional y se atiene a los convenios ratificados y considera las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo...".

También cabe mencionar la Ley n° 471 (texto consolidado por Ley n° 6347) que regula las Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y en este sentido resulta importante resaltar que uno de los principios sobre los cuales se sustenta dicha relación es el de igualdad de trato (art. 2°, inc. c).

Por su parte, el Convenio Colectivo de Trabajo que rige para el empleado público de la Ciudad en su art. 59, reafirma el principio de Igualdad de Trato y Oportunidades: "*Las partes signatarias acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida donantes y receptores de órganos y tejidos, enfermedades crónicas pre-existentes o de cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral*".

Y en su art. 60, respecto de la mujer trabajadora, establece "*Las partes signatarias garantizarán los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las Leyes Nros. 23.179 y 24.632 y para ello adoptarán las medidas necesarias, sean éstas permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación, en todas sus formas y manifestaciones y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades*".



III.- Conclusiones.

En el cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos, Laura Pautassi refiere al concepto de "derecho al cuidado" el cual se orienta a la búsqueda de nuevas soluciones, y lo aborda como un derecho humano no asociado sólo a las relaciones laborales. Esto obliga al Estado a proveer y garantizar su ejercicio efectivo: *"... el Estado debe no entorpecer que una madre amamante a su hijo, sino que además le debe proveer las condiciones necesarias para ello. En el caso que trabaje en el ámbito productivo debe otorgarle licencia o un espacio físico para amamantar, tanto si es trabajadora del sector público o en el sector privado, como también debe otorgar licencias para los padres para que asuman conjuntamente la co-responsabilidad que les compete en materia de cuidado y crianza. A su vez, la obligación positiva del Estado implica la imposición a terceros de ciertas y determinadas obligaciones, como en este caso, la obligatoriedad de los empleadores privados de que efectivamente provean la infraestructura de cuidado o de las licencias legalmente contempladas. En rigor, garantizar el derecho al cuidado, en tanto derecho universal y propio de cada ciudadana y cada ciudadano, amplía la esfera de exigibilidad de cada persona hacia los distintos ámbitos (estatales y privados) y posibilita un cambio en la dinámica del cuidado"*.^[1]

En este sentido, cita a Anne Lise Ellingstaeter, quien sostiene que hay tres aspectos a tener en cuenta cuando hablamos de cuidado: el tiempo para cuidar, el dinero para cuidar y la infraestructura del cuidado.

Con relación al tiempo, y en concordancia con la normativa mencionada precedentemente, a través de las modificaciones al texto de la Ley n° 471, la Ciudad modificó su régimen de licencias parentales con la premisa de empezar a distribuir normativamente las responsabilidades de cuidado a los varones.

Estas modificaciones ampliaron los días para la atención de niños/as y adolescentes de quienes el/la trabajador/a ejerza la representación legal; se cambió la denominación de la licencia por maternidad a *licencia por embarazo y alumbramiento*; se abandonó el leguaje binario y se hace referencia a personas gestantes, además de brindar la posibilidad de



transferir días de la licencia al otro progenitor. También se ampliaron los días de licencia para el progenitor no gestante y se especificó una franquicia horaria para la concurrencia a actividades escolares.

Si bien ello representa un gran avance dentro de la normativa laboral en cuanto al "tiempo para cuidar", no resulta suficiente si no se abordan "el dinero para cuidar" y "la infraestructura del cuidado" para evitar que las instituciones de cuidado de la primera infancia sean accesibles sólo para quienes tienen capacidad de pago.

Como es sabido, la oferta de vacantes en jardines maternos y de educación inicial públicos en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires no se adecua a la demanda existente, lo que genera que todos los años se produzcan listas de espera o que quienes pueden afrontar el gasto opten por recurrir a establecimientos de gestión privada. De las respuestas brindadas por la Administración surge que la misma no cuenta con guarderías propias ni establecimientos conveniados a tal efecto.

En este orden de ideas si consideramos la relación que puede existir entre los ingresos del personal y los valores que presentan los jardines maternos y/o de educación inicial, se observa que el cuidado y/o educación de las y los menores de cinco años representa un enorme porcentaje de los ingresos de un trabajador o trabajadora. Situación que se ve más agravada si el trabajador o trabajadora es el/la único sostén de familia o si sus ingresos son inferiores, como sucede con aquellos agentes que prestan tareas bajo la modalidad transitoria o de locación de servicios.

Tampoco el régimen de asignaciones familiares logra satisfacer una ayuda real a los agentes con hijos menores de cinco años conforme ya se ha expedido esta Defensoría del Pueblo mediante Resolución n° **0430/19**.

Resulta entonces necesario que se garanticen respuestas integrales que mejoren las condiciones para los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares.



En la actualidad, ni la Ley de Relaciones Laborales ni el Convenio Colectivo de Trabajo antes citados contemplan el establecimiento de lugares de cuidado ni un beneficio destinado a subsidiar los gastos que ello demanda en los padres y madres trabajadores y trabajadoras a diferencia de lo reconocido en la Ley de Contrato de Trabajo que rige las relaciones de empleo en el ámbito privado (Ley Nacional n° 20.744, arts. 179^[2] y 103^[3] bis) y el Decreto Nacional n° 1363/97.

También resulta importante señalar como antecedente lo establecido por el art. 131 del Convenio Colectivo de Trabajo General para Administración Pública Nacional, homologado por Decreto n° 214/06 que instituyó un reintegro dinerario para solventar las erogaciones que efectúa el personal cuyos hijos concurren a guarderías y/o jardines maternos.

No está demás decir que muchos ministerios del ámbito nacional cuentan en sus sedes con servicio de guardería para los/as hijos e hijas de los y las trabajadoras. En el ámbito local, la Legislatura de la Ciudad así como algunos organismos descentralizados y/o autárquicos cuentan con un beneficio social destinado a ayudar a cubrir los gastos que el cuidado de los y las hijos/as menores de cinco años demanda.

Esta Defensoría del Pueblo también sostiene que la atención y cuidado de niños y niñas constituye un derecho humano y la Ciudad está obligada a garantizar las condiciones para la atención y educación de los y las menores de cinco años. Al mismo tiempo, debe abordar el cuidado desde la política pública y poner el foco en la responsabilidad compartida de hombres y mujeres, en cumplimiento de la normativa internacional y local, para así erradicar patrones socioculturales que atentan contra el acceso al empleo y el desarrollo profesional en condiciones de igualdad.

Que la Ciudad como empleadora no cuente con establecimientos educativos y/o de cuidado en los lugares de trabajo o no establezca un beneficio de reintegro o ayuda económica para

los gastos que ello demanda, condiciona la posibilidad de inserción de las mujeres o de quienes ejercen la responsabilidad parental, además de configurar una situación de desigualdad entre los trabajadores y trabajadoras del Estado.

En función de lo expuesto, corresponde recomendar a la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos arbitrar los medios necesarios a fin de evaluar presupuestariamente e implementar un beneficio social o ayuda económica destinado a los trabajadores y trabajadoras del Estado de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para cubrir los gastos que el cuidado de niños y niñas de quienes se ejerza la representación legal, menores de cinco años, demanda.

POR TODO ELLO:

LA DEFENSORA DEL PUEBLO
DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

R E S U E L V E :

1) Recomendar al Subsecretario de Gestión de Recursos Humanos dependiente del Ministerio de Hacienda y Finanzas del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, señor Sebastián Emanuel Fernández, arbitre los medios necesarios a fin de evaluar presupuestariamente e implementar un beneficio social o ayuda económica o reintegro de gastos destinado a los/as trabajadores y trabajadoras del Estado de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para cubrir las erogaciones del cuidado de niños y niñas de hasta cinco (5) años de edad y que concurren a guarderías y/o jardines maternos.

2) Fijar en treinta (30) días el plazo previsto en el art. 36 de la Ley n° 3 (según texto consolidado por Ley n° 6347^[4]) de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires^[5].



3) Registrar, notificar, reservar en la Coordinación Operativa para su seguimiento y, oportunamente, archivar.

Código 401

GB-XR/CORT/PDHL

abda/COCF

ea/SOADA

MIm/MAER/COMESA

NOTAS

1. [^](#) PAUTASSI, Laura. *El cuidado como una cuestión social desde un enfoque de derechos*. CEPAL. Serie Mujer y desarrollo. N° 87. Santiago de Chile. 2007. Ps. 18/19.
2. [^](#) Art. 179.- "Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan".
3. [^](#) Art. 103 bis.- "Beneficios sociales. Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo. Son beneficios sociales las siguientes prestaciones: (...) f) Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones... "
4. [^](#) Ley n° 6.347, sancionada el día 12 de noviembre de 2020, promulgada con fecha 27 de noviembre de 2020, y publicada en el Boletín Oficial n° 6.009 del 1° de diciembre de 2020.
5. [^](#) Ley n° 3, art. 36: "Con motivo de sus investigaciones, el Defensor o Defensora del Pueblo puede formular advertencias, recomendaciones, recordatorios de los deberes de los funcionarios, y propuestas para la adopción de nuevas medidas. Las recomendaciones no



son vinculantes, pero si dentro del plazo fijado la autoridad administrativa afectada no produce una medida adecuada, o no informa de las razones que estime para no adoptarla, el Defensor o Defensora del Pueblo puede poner en conocimiento del ministro o secretario del área, o de la máxima autoridad de la entidad involucrada, los antecedentes del asunto y las recomendaciones propuestas. Si tampoco así obtiene una justificación adecuada, debe incluir tal asunto en su informe anual o especial a la Legislatura, con mención de los nombres de las autoridades o funcionarios que hayan adoptado tal actitud”.



María Rosa Muñoz
Defensora del Pueblo
de la Ciudad Autónoma
de Buenos Aires

Visados

2022/01/25 13:14:22 - marrodriguez - Mariano Alfredo Ezequiel RODRIGUEZ - Coordinador Operativo de Mesa de Entradas, Salidas y Archivo

2022/01/26 11:54:50 - magonzalez - María América Gonzalez - PROGRAMA DE DERECHOS HUMANOS LABORALES

2022/01/28 15:32:18 - fbertolotti - Fernando Oscar BERTOLOTTI - Director Ejecutivo de Asuntos Legales



María Rosa Muñós
Defensora del Pueblo
de la Ciudad Autónoma
de Buenos Aires

Resolucion Nro: 95/22

Firmado digitalmente por:

María Rosa MUIÑÓS