

Instituciones laborales para el logro de mayor equidad en las tareas de cuidado*

MARTA NOVICK**

MARÍA ALEJANDRA VIVES

pp. 31-60

Resumen

El trabajo aquí presentado se basa en una investigación realizada para la OIT Buenos Aires, la cual analiza la temática de cuidados en el contexto de la negociación colectiva en el país en los últimos cinco años. Se parte de la convicción de que reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, es una de las metas del ODS N° 5. La investigación mencionada, tuvo un enfoque cualitativo y cuantitativo, sosteniendo que las instituciones que sustentan el mundo del trabajo, y en particular la negociación colectiva, juegan junto con las políticas públicas un rol fundamental en la disminución de la desigualdad social, económica y de género. De lo analizado se desprenden una serie de recomendaciones estratégicas para avanzar hacia un cambio cultural que transforme el cuidado en una cuestión del conjunto de la sociedad.

Palabras clave

Tareas de cuidado / Negociación colectiva /
Equidad de género

Abstract

The work presented here is based on research carried out for the ILO Buenos Aires, which analyzes the issue of care in the context of collective bargaining in the country in the last five years. It is based on the conviction that recognizing and valuing unpaid care and domestic work through public services, infrastructures and social protection policies, and promoting shared responsibility in the home and family, is one of the goals of SDG No. 5. The aforementioned research had a qualitative and quantitative approach, arguing that the institutions that sustain the world of work, and in particular collective bargaining, play a fundamental role together with public policies in the reduction of social, economic and gender inequality. From what has been analysed, a series of strategic recommendations emerge to move towards a cultural change that transforms care into a matter for society as a whole.

Key words

Care Tasks / Collective Negotiation /
Gender Equity

* Este artículo se basa en la investigación realizada para la OIT sobre la agenda del cuidado en la negociación colectiva: <https://www.ilo.org/es/publications/la-agenda-del-cuidado-en-los-convenios-colectivos-de-trabajo-en-argentina>

** M. Novick. Investigadora del Conicet en el Citra (Centro de Innovación de los Trabajadores UMET-Conicet) Profesora Consulta de la Universidad de Buenos Aires. Estudios de Postgrado en la Universidad de París (París VII) y en la Universidad de Bologna.

Correo-e: martanovick@gmail.com

M.A. Vives. Abogada laboralista egresada de la UBA (Universidad Nacional de Buenos Aires) y docente de la misma. Maestría en políticas públicas; tesis en proceso.

Correo-e: dra.alejandravives@gmail.com

Introducción¹

El presente artículo busca aportar algunas ideas sobre la contribución de la negociación colectiva a la equidad de género en el mundo del trabajo mediante la propuesta de cláusulas convencionales con ese objetivo y el de la corresponsabilidad parental, en particular, en materia de cuidados.

La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los basamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Si bien observamos que durante las últimas décadas se han conseguido algunos avances, el mundo aún está lejos de alcanzar la equidad de género para el año 2030. Según un informe de ONU Mujeres, (2022) se estima que de continuar con el ritmo de cambio actual serán necesarios 286 años para alcanzar la igualdad.

Tomando en cuenta que las mujeres y niñas constituyen la mitad de la población mundial y, por tanto, también la mitad de su potencial, observamos como la prevalencia de la desigualdad de género estanca el progreso social. Por ello, uno de los medios para combatirla es reconociendo y valorando los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia. Esas acciones contribuyen a cumplir con las metas del ODS N° 5, porque la distribución del trabajo de cuidado es una de las variables que da cuenta de los avances hacia el logro de equidad de género, el trabajo decente (OIT, 1999) y unas relaciones laborales más justas tanto para los varones como para las mujeres. Para alcanzar dichos objetivos –si bien el Estado es el principal articulador de políticas públicas– es necesario que las instituciones (sindicatos, empresas), que forman parte de la vida laboral, realicen también acciones tendientes a contribuir hacia la igualdad entre los géneros. Es decir, el cuidado de las personas debe conceptualizarse como una responsabilidad compartida que involucra acciones y políticas de distintos actores: familia, Estado, mercado, empresas, sindicatos y organizaciones comunitarias (Ela y Unicef, 2023).

Objetivos del artículo

- Reconocer y valorar los cuidados remunerados y no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado.

¹ Queremos agradecer muy especialmente a los referatos que, con sus comentarios interesantes y fructíferos, contribuyeron a mejorar el escrito, lo que esperamos haber logrado.

- Poner en evidencia la necesidad de provisión de servicios públicos –tales como infraestructura– y la aplicación de políticas de protección social mediante la promoción de la corresponsabilidad en el hogar y en la familia, según proceda en cada país.
- Plantear la necesidad de velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de toma de decisiones en la vida familiar, política, y económica.
- Relevar el rol fundamental que juegan las instituciones que sustentan el mundo del trabajo –junto con las políticas públicas– en la disminución de la desigualdad social, económica y de género (Novick *et al.*, 2022). La negociación colectiva es un proceso fundamental dentro del diálogo social. A través de ella, se establecen acuerdos entre empleadores y trabajadores para regular las condiciones laborales e incluir cláusulas que promuevan una sociedad más equitativa en términos de cuidado.
- Promover la aprobación y fortalecimiento de políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.

En términos amplios, las instituciones que regulan las relaciones laborales tienen una influencia significativa sobre la macroeconomía en la medida que articulan el nivel de producción, la productividad, la distribución del ingreso, el consumo y la calidad de vida de las y los trabajadores y de la sociedad en su conjunto.

Antes de abordar el estudio sobre negociación colectiva y cuidados, resulta necesario mencionar el diagnóstico sobre el tiempo que las mujeres destinan en promedio a las tareas de cuidado, tal como lo plantea el ODS N° 5. Según un informe estadístico (Indec, 2021), en el caso argentino, las mujeres dedican al cuidado de infantes, personas mayores y personas con discapacidad, a las tareas de limpieza y a la gestión de traslados y turnos médicos –entre otras tantas tareas que forman parte del trabajo de cuidado– el doble de tiempo del que le dedican los hombres. Debe destacarse que dichos tiempos resultan aún mayores en los sectores con ingresos más bajos, quienes además tienen una inserción laboral en empleos más precarios, menor acceso a la seguridad social contributiva y peor calidad de vida.

La negociación colectiva es una institución de vital importancia en pos de cumplir el ODS N° 5, concretamente el 5.4 y 5.c, ocupando un lugar preponderante dentro del diálogo social al consolidar acuerdos entre empleadores y trabajadores para regular las condiciones laborales y,

paralelamente, concertar cláusulas que promuevan una sociedad más equitativa en general y en términos de cuidado, en particular. Lo antedicho, nos permite entender al cuidado como una necesidad y una responsabilidad de alcance colectivo y social. Por eso, según Thelen, (2014), los países que cuentan con asociaciones sindicales y empresariales fuertes y centralizadas tienden a estar asociados con mejores resultados en términos de igualdad y su papel en la distribución funcional del ingreso es claramente destacado por la mayoría de los organismos internacionales (OIT, OCDE, BM, 2014; OIT, OCDE, BM, FMI, 2015).

En un estudio pionero realizado en América Latina por OIT-Actrav, (2018) se ha advertido que la negociación colectiva puede contribuir a incluir cláusulas convencionales elementales para propender a una mayor igualdad de género entre las que se pueden mencionar: adopción de planes y procedimientos para contribuir a la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por igual tarea; igualdad de oportunidades de acceso a trabajos calificados; mayor formación y profesionalización; eliminación de la discriminación en los procesos de selección y promoción del empleo y ampliación de tiempos para cuidar (licencias tanto de maternidad como paternidad); así como la implementación de otros dispositivos que promuevan un mayor equilibrio entre el ejercicio de las responsabilidades familiares y el trabajo remunerado. También es el escenario propicio para acordar la elaboración y ejecución de planes de igualdad al interior de las empresas, entendiendo que el cuidado requiere acciones de todos los actores de la sociedad en pos de una mayor igualdad entre los géneros.

Encontramos que la inclusión de cláusulas de género en la negociación colectiva refleja distintos grados de permeabilidad ante las causas feministas que involucran condiciones de trabajo y que cuestionan los modelos hegemónicos de familia (Pasarín, 2020); la finalidad de dichas cláusulas es generar condiciones para la conciliación de la vida laboral y familiar que contemplen la heterogeneidad de los hogares, en clave a lo expresado por el ODS N°5.4.

En un estudio realizado en el año 2000 para Argentina, Brasil, Chile, Uruguay y Venezuela, se arribó a la conclusión de que, si bien las cláusulas convencionales referidas a la temática de género no se encontraban totalmente ausentes, solamente un 55 por ciento de las mismas –en dicho momento– contaban con algún tipo de avance respecto a la legislación laboral de cada uno de los países considerados. Los principales temas incorporados eran los referidos a la protección de la maternidad y paternidad. Dicho proceso

resultaba muy incipiente en comparación con lo que ocurría, en esa época, en Europa, EE. UU. y Canadá. Hay que destacar que este avance con ausencias se verificaba en un momento de debilitamiento general de la negociación colectiva y las relaciones laborales en los países de Latinoamérica (Abramo y Rangel, 2003).

Desde ese momento, la temática de género y la problemática de cuidados se fue incorporando en las cláusulas de las negociaciones colectivas y en la vida social y sindical, a lo que colaboró significativamente la influencia activa de las mujeres sindicalistas y su participación creciente en el movimiento feminista (Díaz y Socolovsky, 2020). No obstante, los últimos años han sido caracterizados como de «crisis de los cuidados» (Cepal, 2009), en virtud de la extensión de las expectativas de vida de la población y de la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo. La organización social inequitativa de los trabajos de cuidado vio durante la pandemia Covid-19 su punto de crisis más elevado y puso en discusión la baja consideración que se le había tenido en materia de negociación colectiva y corresponsabilidad familiar hasta dicho momento.

Es decir, la negociación colectiva vinculada al género ha ido variando con el tiempo; requirió un proceso de movilización de las mujeres y diversidades; casi un cambio de época respecto a los derechos civiles, cambios en las conducciones sindicales, donde se comienza a ver un aumento de la cuota de género, etc. En un estudio realizado (Novick *et al.*, 2022), todas las entrevistadas, fuesen funcionarias, expertas, empresarias o sindicalistas, remarcaron el rol del Estado y la cultura al hablar de cuidados, pero reconocen las dificultades y resistencias presentes cuando se quiere incorporar estos temas a la negociación colectiva. Más allá de la norma, hay que resaltar la influencia de las *prácticas culturales* como condicionantes y determinantes de la inclusión de esta problemática.

Definición de cuidados

En torno a pensar la aplicación de los principios del ODS N°5 creemos que resulta necesario enunciar o definir a ¿que consideramos cuidado? ¿Desde dónde debe enfocarse? A los fines de contestar dichas preguntas, podemos comenzar definiendo a los cuidados como un trabajo compuesto por «todas las actividades necesarias para la supervivencia de las personas en la sociedad en que viven» (Rodríguez Enríquez, 2015), incluyendo tanto actividades de cuidado directo personal y relacional (como dar de comer a un bebé o cuidar

un cónyuge enfermo), así como la provisión y gestión de sus condiciones (como cocinar y limpiar), es decir, actividades de cuidado indirecto (OIT, 2019).

Como ha sido sostenido por diferentes estudios, el trabajo de cuidado requiere ser abordado desde la perspectiva de la corresponsabilidad social y se debe reconocer la necesidad de avanzar hacia modelos de distribución más justos y equitativos, lo que implica abordarlos como un asunto público y un derecho humano de ejercicio universal, que no está relacionado únicamente con la posición en el mercado laboral (Pautassi, 2007, 2016), ideas plenamente vinculadas con los objetivos de desarrollo sostenible. Esta conceptualización amplía la resolución, organización y provisión más allá de los límites de la familia nuclear. Cuestiona el modelo tradicional de roles de género, donde el hombre es proveedor y la mujer cuidadora, al mismo tiempo que coloca en el centro la necesaria participación conjunta de la familia, el Estado, el mercado y la comunidad, utilizando el concepto de «diamante de cuidado» (Razavi, 2007) u «organización social del cuidado» (Esquivel, 2011; Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015; Faur, 2014). En este sentido, la noción de cuidados ha sido clave para el análisis de las políticas de protección social y bienestar desde una perspectiva de género (Faur, 2014; Batthyany, 2015).

Tal como ha sido señalado desde la OIT (2019), el trabajo de cuidados debe ser colocado en el centro de las iniciativas vinculadas con el futuro del trabajo decente, señalando la importancia de desarrollar propuestas que favorezcan una división más igualitaria del trabajo remunerado y del trabajo de cuidados no remunerado entre las mujeres y los hombres. En este sentido, se ha planteado la importancia de construir recomendaciones y medidas que se inspiren en «las cinco R» del trabajo de cuidados decente: reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado, recompensar el trabajo de cuidados remunerado y garantizar la representación, mediante diálogo social y la negociación colectiva, de las trabajadoras y trabajadores del cuidado (OIT, 2019).

El tema de los cuidados en la negociación colectiva

Conforme fuera señalado anteriormente, desde este artículo pretendemos vincular la aplicación del ODS N° 5.4 con una visión integral de la sociedad, entendiendo que todos los sujetos que intervienen en la vida de las personas y sobre todo en la vida laboral requieren desarrollar acciones que tiendan a promover la responsabilidad compartida. Para ello, en principio, resulta necesario contar con herramientas que lo hagan posible. Dentro de dicha situación podemos decir que la negociación colectiva es un instituto que, en

la Argentina, está contribuyendo al reconocimiento del trabajo de cuidados desde el otorgamiento de licencias, la provisión de servicios de infraestructura y otras dimensiones de la vida familiar de las y los trabajadores. Por lo tanto, el diseño de políticas públicas y su desarrollo en pos de promover la corresponsabilidad en el hogar tiene en la Argentina una parte de su anclaje en la negociación colectiva, la cual va jugando paulatinamente un rol clave a la hora de promover una distribución del cuidado más justa, incorporando cláusulas que superen lo establecido por el régimen laboral vigente. En este país se han realizado una serie de investigaciones con centralidad en el análisis de las instancias de negociación colectiva y la desigualdad de género en el ámbito laboral y de negociación (Novick *et al.*, 2003; Díaz y Goren, 2011; Trajtemberg *et al.*, 2012; Trajtemberg y Goren, 2015, 2022).

Ahora bien, debe observarse que, si bien se advierte cierto avance en la temática, los convenios tienden a reproducir una lógica centralmente maternalista,² donde la perspectiva de las corresponsabilidades o la consideración de otros modelos de familia nuclear (que no sea la heterosexual) son poco frecuentes. Según un documento de ONU Mujeres y Cepal del año 2021, la organización del cuidado debe realizarse desde una articulación institucional con un enfoque centrado en las personas y donde se requiere que el Estado sea garante del acceso al derecho del cuidado. Estos sistemas de cuidado proponen enmarcar bajo un mismo enfoque a los derechos humanos y la igualdad de género como el conjunto de todas las políticas de cuidado en sus distintos tipos: tiempo, servicios, dinero, transformación cultural y formalización y creación de condiciones dignas de quienes cuidan.

En cuanto a la normativa que regula el trabajo en Argentina, se cuenta en la Administración Pública Nacional con la Ley 25.164 y con el Decreto 214/2006³ por el cual se modificó sustancialmente el enfoque maternalista en cuanto habla de licencias para persona gestante y no gestante. Dicha normativa amplía para el personal laboral de la administración pública nacional los plazos de licencia: para la persona no gestante a 15 días e incluye la licencia por adopción sin distinción de género por un plazo de 100 días, entre otros.

Para las y los trabajadores que prestan tareas en el sector privado existe la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) como normativa general. Dicha

² Remite a una concepción con una perspectiva sesgada hacia las mujeres como únicas responsables del cuidado infantil.

³ Convenio Colectivo de la Administración Pública Nacional.

normativa cuenta con un enfoque maternalista, centrado principalmente en los primeros meses de vida del bebé y a cargo prioritariamente de la madre.

Cuadro 1

Comparación de la legislación

	Ley de contrato de trabajo	CCyCN⁴ y otras legislaciones
Enfoque	Maternalista ⁵	Corresponsabilidad parental ⁶
Nacimiento	<p>Acciones dirigidas a la mujer: 90 días de licencia por maternidad⁷ Protección frente al despido de siete meses y medio anteriores y posteriores a la fecha probable de parto.⁸ Se incluye la palabra «persona gestante»⁹ Descanso por lactancia de una hora por jornada durante un año. Posibilidad de tomar licencia sin goce de haberes entre 3 y 6 meses una vez vencida la licencia de maternidad.¹⁰ Acciones dirigidas al varón: Licencia de dos días hábiles.¹¹</p>	<p>Corresponsabilidad parental. Tanto en el caso de convivencia, como de separación de los progenitores.</p>
Adopción	No está contemplada	Se incluyó mediante la sanción de la ley 24.779 de 1997.

⁴ Código Civil y Comercial de la Nación.

⁵ Si se compara la cantidad de acciones dirigidas a las mujeres y a los varones, se puede inferir un enfoque maternalista de la LCT.

⁶ La responsabilidad parental es el conjunto de deberes y derechos que corresponden a los progenitores sobre la persona y bienes del hijo o hija para su protección, desarrollo y formación integral mientras sea menor de edad y no se haya emancipado.

⁷ Licencia por embarazo financiada por la Seguridad Social (artículo 177 LCT). El Art. 93 de la Ley 27.742 modificó el período que la trabajadora puede tomarse previo al parto indicando que no puede ser inferior a 10 días (antes era de 30 días) en ambos casos acumulando a posteriori el restante lapso hasta llegar a los 90 días.

⁸ Coloca en cabeza de quien emplea demostrar en caso de despido que este obedeció a una causal no vinculada con la maternidad (Art. 178).

⁹ El 93 de la Ley 27.742 asimila los derechos del presente artículo a la persona gestante. Sin embargo debe manifestarse que solo es modificado dicho artículo. El resto del capítulo de la ley continúa hablando de la protección de la mujer madre.

¹⁰ Se considerará excedencia el tiempo que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados (Art.183).

¹¹ Artículo 158 LCT.

	Ley de contrato de trabajo	CCyCN y otras legislaciones
Enfoque	Maternalista	Corresponsabilidad parental
Familias homo parentales	No se incluyen en ningún artículo	Ley de identidad de género (Ley 26.743) y ley de matrimonio igualitario (Ley 26.618)
Provisión de infra-estructura de cuidado	La habilitación de «salas maternas» y «guarderías» (dto. 144/22 que reglamenta artículo 179 LCT). Establecimientos que cuenten con más de 100 personas independientemente de la modalidad de contratación. ¹² Para niños/as de 45 días a 3 años. Se habilitan espacios de cuidado compartidos entre establecimientos (parque industrial). Se puede sustituir el espacio de cuidado por pago de suma dineraria no remunerativa. ¹³	Se incluyó mediante la sanción de la ley 24.779 de 1997

En la regulación de la maternidad, la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece mecanismos que, aunque probablemente no sean parte de la intención original, pueden afectar negativamente a las trabajadoras madres y, en algunos casos, considerarse, incluso, discriminatorios. Por ejemplo, la opción tácita de renuncia, dispuesta en el artículo 186¹⁴ de la LCT se contradice con el principio de conservación del contrato,¹⁵ con la prohibición a la renuncia a derechos¹⁶ y con la necesidad de notificar para que exista extinción

¹² La reglamentación del Art. 179 LCT (Dto. 144/22) incorporó una visión de corresponsabilidad familiar estableciendo el derecho sin distinción de género. Para considerar la cantidad de personas que trabajan se tendrá en cuenta los dependientes del establecimiento principal como los de otras empresas (tercerizados).

¹³ Mediante negociación colectiva se habilita el reemplazo del espacio de cuidado por dinero en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidado de personas (la persona trabajadora debe acompañar comprobantes para percibir dicho reintegro).

¹⁴ Si la mujer no se reincorpora a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el Art.177 de la LCT (90 días) y no comunica a su empleador dentro de las cuarenta y ocho horas anteriores a la finalización de aquella, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación económica de un 25 por ciento de la indemnización por despido.

¹⁵ En caso de duda, las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato (Art. 10 LCT).

¹⁶ No se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que estas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquel sentido (Art. 58, LCT).

del vínculo¹⁷ laboral. Dichas circunstancias previstas en la normativa dan cuenta de una discriminación hacia la mujer trabajadora que es madre.

En la normativa laboral tradicional, no se incluyen medidas de protección o licencias para otras situaciones relacionadas con la vida reproductiva y no reproductiva de mujeres o personas gestantes. Esto abarca casos como abortos espontáneos o voluntarios, fertilización asistida, entre otros, así como situaciones vinculadas a la crianza y el cuidado de los hijos como la guarda con fines de adopción, adaptación escolar y controles médicos periódicos.

Hasta aquí hemos desarrollado las cuestiones que el ordenamiento privado establece para la mujer que es madre, pero la LCT (año 1974), tampoco prevé tiempos para el cuidado de familiares enfermos, personas con discapacidad o licencia por responsabilidades familiares (como la licencia para cumplir con las obligaciones escolares de los hijos e hijas). Esto refleja una falta de promoción de la corresponsabilidad parental y perpetúa una perspectiva maternalista.

La Ley 27.555 (Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo), sancionada en el 2020, marca un tímido avance en materia de cuidado de familiares, al prever una dispensa horaria para las y los trabajadores responsables del cuidado de menores, personas con discapacidad o adultos mayores.¹⁸ Asimismo, establece que en aquellos casos donde las tareas de cuidado no permitan cumplir con la jornada legal o convencional se podrá acordar su reducción acorde con las condiciones existentes en la convención colectiva. Un aspecto relevante de esta reglamentación es que promueve el uso equitativo de las licencias para hombres y mujeres, fomentando la participación activa de los varones en las responsabilidades de cuidado.

En lo que respecta a las personas mayores, debe destacarse que en los últimos años se han venido desarrollando una serie de trabajos en torno al cuidado de las mismas debido a que, ahora, Argentina se encuentra en una etapa de envejecimiento avanzada. Según el dossier estadístico de personas mayores (Indec, 2023), en el año 2022, el 18,4 por ciento del total de las mujeres tenía 60 años y más, mientras que en los varones dicho valor es de 14,6 por ciento. Dicho proceso de envejecimiento poblacional es producto de la disminución relativa de la población joven, como consecuencia de la caída

¹⁷ La extinción por renuncia debe ser notificada por telegrama cursado personalmente por la trabajadora o el trabajador (artículo 240, LCT).

¹⁸ Artículo 6 de la Ley 27.555.

de natalidad, acompañada por las mejores condiciones de vida y salud en la población. Dentro del total de personas de 60 años y más, las mujeres de 75 años representan el 34,1 por ciento de la población, es decir, *la vejez tiene cara de mujer*. El aumento de la esperanza de vida genera interrogantes respecto a las condiciones a las que dichas personas llegan a las edades más avanzadas.

El incremento de la proporción de adultos mayores plantea desafíos tanto para las estrategias gubernamentales como para las familias y la sociedad civil. En virtud del envejecimiento de la población, resulta urgente desarrollar esquemas comunitarios integrales que prevean intervenciones para prevenir y actuar sobre las disminuciones en la capacidad intrínseca, fomentar el envejecimiento saludable y apoyar a los cuidadores/as de las personas mayores (Informe OPS, 2020).

En los últimos años existieron avances que, si bien no fueron definitivos, buscaban generar una sociedad más igualitaria. La creación del Ministerio de Mujeres, Géneros y diversidad de la Nación¹⁹ fue una de ellas. Dicho Ministerio contribuyó durante su existencia al objetivo de desarrollar una política de Estado y un mejor sistema de cuidados. Para ello, en septiembre del 2020 mediante Decisión Administrativa 1745/2020 se creó la mesa interministerial de cuidados, compuesta por 15 organismos del Poder Ejecutivo Nacional cuyo objetivo fundamental era planificar e implementar políticas que aportasen una organización social del cuidado más justa.²⁰ Entre ellas podemos mencionar el Decreto 475/2021 por el cual se permite reconocer como años de aportes para la jubilación a las mujeres que cuenten con la edad requerida para jubilarse y hayan tenido descendencia, pero que no cuenten con los años de aportes necesarios para ello;²¹ dicha norma prevé que se reconozcan como tiempo de servicio los plazos de licencia de maternidad y de excedencia, evitando de dicha manera que el tiempo que las personas gestantes dedican al cuidado de recién nacidos se convierta en perjuicio al momento de la jubilación. Es

¹⁹ Creado en el año 2019 mediante el Dto. 7/109 y eliminado mediante el Dto. 11/2023 por el gobierno de Javier Milei.

²⁰ Los organismos nacionales que conformaron esa mesa eran: Ministerio de Desarrollo Social; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Ministerio de Salud; Ministerio de Economía; Ministerio de Desarrollo Productivo; Ministerio de Obras Públicas y las agencias: Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (PAMI); Andis (Agencia Nacional de Discapacidad); Anses (Administración Nacional de la Seguridad Social); AFIP (Administración Federal de Ingresos Públicos); Indec (Instituto Nacional de Estadística y Censos), Inaes (Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social), y el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales.

²¹ Decreto 475/2021- Decnu-2021-475-APN-PTE - Ley N° 24.241. Modificación. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primer/246989/20210719>.

así como dicho decreto incorporó una mirada de largo plazo, asumiendo un compromiso en favor de la mujer mayor, para que transitase la vejez con dignidad, autonomía económica, libertad y pleno ejercicio de la ciudadanía, a la vez que permitió igualar la licencia de maternidad y excedencia al resto de las licencias contenidas en la LCT.²²

Esta medida no fue una política aislada, sino que formó parte de las iniciativas que impulsó la mesa interministerial con el objeto de planificar e implementar políticas que aporten a una organización social del cuidado y que impacten en una mejor redistribución familiar y social de esas tareas y en una redistribución más equitativa entre los géneros. Dicha mesa interministerial de cuidados elaboró un proyecto de ley de sistema integral de cuidados denominado «Cuidar en igualdad», presentado en el Congreso de la Nación durante la administración que concluyó en 2023, pero que no llegó a ser debatido, habiendo perdido actualmente su vigencia parlamentaria.

Desde su inicio en diciembre de 2022, el gobierno de Javier Milei ha revertido avances en la formulación de políticas públicas orientadas a establecer un esquema universal de cuidados y a desarrollar herramientas que aborden la desigualdad de género y promuevan una transformación en la división sexual del trabajo. Como ejemplos de la desarticulación realizada por la gestión libertaria de la agenda de género y cuidados, la más importante es la desaparición del Ministerio de Género, a las que se agregan, la reforma realizada a la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 27.742),²³ la eliminación de las políticas de género, las críticas a la agenda 2030 (sobre todo lo que hace a la igualdad de género) y, recientemente, el rechazo al Pacto 2045. Estos hechos destacan una postura opuesta a la agenda de igualdad de género y van en dirección contraria a lo previsto por el ODS N° 5 y a otras iniciativas similares.

Por tanto, las políticas realizadas por la actual gestión no han sido neutrales en términos del impacto que generan sobre varones, mujeres y otras diversidades e identidades de género. Por el contrario, desde el momento de su diseño hasta el de su ejecución y evaluación, la planificación de políticas públicas –así como el desarrollo de intervenciones– asumen una determinada

²² Toda vez que, en el caso de que una o un trabajador goce de licencia por accidente de trabajo, enfermedad laboral, enfermedad o accidente inculpables, los tiempos de ausencia son considerados como tiempo de trabajo a los fines jubilatorios, situación que no sucedía así con la licencia de maternidad previo a la sanción del Dto. 475/2021.

²³ Dicha normativa modificó gran cantidad de artículos de la Ley de Contrato de Trabajo con un carácter flexibilizador.

perspectiva de género, ya que, si no se visibilizan en la sociedad los puntos de partida desiguales para las mujeres y las identidades disidentes, se reproducen las barreras de acceso a los derechos y se implanta un obstáculo para el logro del crecimiento económico y social con equidad.

De lo antedicho se desprenden las limitaciones que la normativa general contiene y que las situaciones relativas al cuidado, que no están contempladas en el régimen general, se encuentran reguladas por algunos de los convenios o acuerdos que se analizan a continuación. Este hecho refleja la importancia de la negociación colectiva y de la capacidad de negociar de cada uno de los sectores para la obtención de mayores avances en la organización social del cuidado (ODS N°5.4).

De un estudio reciente realizado por ELA y Unicef (2017) se ha desprendido que ampliar las licencias y generar infraestructura para el cuidado de las y los descendientes de las personas trabajadoras mejora el crecimiento económico, la productividad y el rendimiento de las empresas; a la vez que disminuye las tensiones existentes entre la vida laboral y familiar, permitiendo mayor planificación.

La investigación realizada

En virtud de lo que mencionamos en los acápites anteriores, el estudio que se presenta a continuación, desarrollado en el año 2022 para la OIT con base en 40 convenios colectivos y acuerdos, tuvo como objetivo dar a conocer los avances más recientes en materia de conciliación entre trabajo remunerado y responsabilidades familiares. Este estudio se encuentra dentro de los parámetros del ODS N° 5 en tanto de sus conclusiones se desprenden las políticas sectoriales a realizar para un reconocimiento de las labores de cuidado y una mejor distribución de su corresponsabilidad. Dicho estudio se realizó considerando su diversidad según las características del empleador, el sector ocupacional y el gremio involucrado.

Desde el inicio de la investigación mencionada se entendió a la negociación colectiva como un hecho dinámico, en permanente cambio y construcción, ya que se trata de un «proceso» y no de un momento estático. Se encuentra influenciado y condicionado por diversas situaciones: del contexto macro (funcionamiento de la economía, del mercado de trabajo, presencia del debate sobre temáticas tales como género y violencia, jornada, etc.), del nivel meso (situación sectorial, introducción de tecnologías, etc.) y del microsocio (la composición de la comisión negociadora, la postura de las mujeres sindicalistas o empresarias en ese gremio o sector, etc.).

La investigación ha corroborado que las negociaciones colectivas son dinámicas y plantea como punto principal de la conclusión general que es necesario generar y promover un proceso de transformación y un cambio en los «sentidos» de las organizaciones, normas, estereotipos y valores. Como señala Waylen (2014): «el cambio institucional es una prioridad para cualquiera que quiera promover la equidad de género».

Entonces, debemos entender que la negociación colectiva contribuye a un avance hacia la igualdad y, por ende, de cara al cumplimiento efectivo de los ODS acorde a lo establecido en la agenda 2030, donde se insta a la sociedad en su conjunto (entre ella sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones empresariales) a tal fin.

Universo del estudio

El total de trabajadoras y trabajadores del ámbito privado incluidos en el marco de análisis alcanzó a 2.353.798 asalariados privados,²⁴ además de algunos convenios incluidos del sector público. La desagregación de dicho número muestra que los convenios y acuerdos que involucran al mayor número de personal laboral son aquellos comprendidos dentro del subsector de comercio, donde la cantidad de quienes trabajan en dicha actividad es de 1.205.301,²⁵ seguido por el sector industrial con 722.100²⁶ y, por último, los servicios con 317.208²⁷ personas laborando.

El relevamiento permitió identificar en qué sectores es mayor la cantidad de cláusulas, cuáles son las medidas más frecuentemente adoptadas y las características del enfoque en el que se sustentan estas formas de intervención. Para la selección de convenios se combinó una serie de criterios (mayor cobertura y representatividad de personal asalariado, distintos sujetos empleadores (público y privado), distintas ramas de actividad (industrial, comercio y servicios). Asimismo, se incluyeron como casos testigo aquellos convenios que contenían innovaciones significativas en la materia y elaboran una tipología sobre el tratamiento del tema. El estudio también contó con

²⁴ Información brindada por el equipo de trabajo de la Subsecretaría de Estudios Laborales y Planificación de Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

²⁵ Dentro de ellos contemplamos el convenio general de la actividad 130/75; los convenios de empresa celebrados con: Facebook, Cencosud, y Accenture, y el convenio celebrado con las Agencias de viajes y turismo.

²⁶ Dentro de ellos contemplamos los convenios y acuerdos pertenecientes a Smata, Alimentación, industria metalúrgica, construcción, ladrilleros y Textiles.

²⁷ Dentro de ellos contemplamos los convenios y acuerdos pertenecientes a Bancarios, Telefónicos, Trabajadores de entidades deportivas, Aeronáuticos, Sanidad y Televisión.

entrevistas realizadas a especialistas en torno al género y el trabajo, sindicalistas y empresarias. Aunque en el momento de realizarlo no se consideraron los Objetivos de Desarrollo Sostenible, podemos afirmar que, según el análisis que se presenta a continuación, las cláusulas que promueven una mayor igualdad en las relaciones laborales se fundamentan en los principios de dichos objetivos.

Políticas analizadas

En cuanto a las políticas evaluadas en la negociación colectiva, es importante destacar las políticas de tiempo, ya que del análisis de los convenios se desprende que 26 de los 40 incluyen alguna cláusula relacionada con este tema y en el análisis del contenido de las cláusulas vinculadas con la regulación del tiempo de cuidado, se distinguieron tres tipos de medidas:

1. Aquellas orientadas a regular tiempos de *licencia por nacimiento o adopción*, las que se encuentran presentes en 23 de los convenios analizados.
2. Aquellas que instrumentan *cambios en la asignación del tiempo* en la jornada de trabajo, presentes en 12 de los convenios analizados.
3. Aquellas orientadas a regular *licencias para brindar atención a familiares o personas a cargo que requieran asistencia* (por enfermedad crónica, vejez, discapacidad), presentes en 13 convenios de los analizados.

Licencias por nacimiento o adopción

De lo anterior se desprende que las *licencias por nacimiento o adopción* son las más frecuentes en los convenios estudiados e incluyen una serie de innovaciones que trascienden a las establecidas en el régimen general, o sea, en la legislación.

En lo que se refiere a las *licencias de cuidado por nacimiento dirigidas específicamente a la madre o persona gestante*, algunos convenios amplían la cantidad de días otorgados, con un promedio de 30 días adicionales al previsto en el régimen general. Del estudio realizado (OIT, 2022) se desprendió que es el convenio de los trabajadores municipales de Morón, Ituzaingó y Hurlingham con el departamento ejecutivo y deliberativo de Morón²⁸ el que mayor licencia otorga (210 días). Del estudio también se desprende, que existen convenios/acuerdos que cuentan con cláusulas por las que se extiende

²⁸ CCT 454/2016.

el plazo de licencia de cuidado por nacimiento a la madre o persona gestante ante el nacimiento de un infante con discapacidad; enfermedades crónicas graves, partos prematuros, internación en neonatología del recién nacido o ante el caso de nacimientos múltiples.

En relación con las *licencias de paternidad*, del estudio surge que la mayoría de los convenios y acuerdos analizados poseen cláusulas de cuidado mejores a la prevista en el régimen general; con un promedio de 15 días de licencia para el padre o persona no gestante.²⁹ También surge que en algunos acuerdos/convenios se incluyen cláusulas que consideran situaciones especiales como razones para extender los plazos de licencia de la persona no gestante. Estas situaciones incluyen el fallecimiento de la madre durante el parto, partos múltiples, el fallecimiento de un hijo, interrupción del embarazo o nacimientos prematuros.

En los casos de *adopción* el estudio mencionado concluyó que 18 de los convenios y acuerdos analizados contemplan algún tipo de licencia por adopción, igualando en general el plazo previsto con el de la licencia por maternidad. Algunos de los convenios establecen dicha licencia sin realizar distinción de género (10 de ellos corresponden al sector público),³⁰ permitiendo que sea utilizada por cualquiera de los adoptantes. En el resto de los convenios analizados que prevén la licencia por adopción se identifica una tendencia respecto a otorgar mayor tiempo de licencia a la mujer que al coadoptante varón e incluso, algunos de ellos, otorgan la licencia solo a aquella. En el caso del sector privado, el estudio revela que algunos acuerdos incluyen licencias por adopción sin diferenciar entre el rol de madre o padre. Dichos ejemplos son, en su mayoría, acuerdos celebrados por empresa, entre los que podemos mencionar: Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios con Facebook³¹ o los acuerdos establecidos entre el Sindicato

²⁹ En el año 2023 el CCT 1494/2015 amplió su licencia y modificó su texto que antes establecía «licencia por paternidad» a licencia para persona no gestante y ampliando el período de 10 a 30 días corridos, los que deberá tomarse inmediato al nacimiento, la que puede extenderse a 30 días adicionales (con goce de sueldo) si se trata de familia monoparental, nacimiento múltiple, nacimiento con discapacidad o problemas de salud del recién nacido.

³⁰ Unión del Personal Civil de la Nación c/ Administración Pública Nacional; Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias (Sgbatos) c/ Aguas y saneamientos argentinos, Sindicato de trabajadores judiciales c/ Consejo de la Magistratura Nacional; Sindicato único de trabajadores y Empleados de la CABA c/ Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, Sindicato de trabajadores municipales de Morón, Ituzaingó y Hurlingham c/ Departamento ejecutivo y deliberativo del municipio de Morón; Sindicato de trabajadores judiciales c/ Consejo de la Magistratura CABA.

³¹ CCT 1636/2020.

Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos con MTV Networks³² y con Prom Tv,³³ que ofrecen 45 y 14 días de licencias para adopción, respectivamente.

La identificación del beneficiario de las licencias en caso de adopción ofrece pistas para analizar la persistencia de enfoques maternalistas sobre el cuidado. En este sentido, tal como fuera mencionado, algunos convenios presentan un enfoque innovador con respecto a la problematización de los modelos binarios de familia, al introducir conceptos tales como la licencia única por nacimiento sin distinción de género³⁴ o la posibilidad de transferir una cantidad de días otorgados a la persona gestante al otro progenitor, en el caso de que ambos sean trabajadores de la misma entidad.³⁵

La distancia frente a los modelos binarios en estos convenios se encuentra expresada en la utilización de las *categorías persona gestante y no gestante* para referirse a quienes reciben las licencias, en reemplazo de la clasificación tradicional de estas medidas como «de maternidad/paternidad». En dicha línea puede destacarse el convenio celebrado en el sector privado entre la Asociación del Personal Aeronáutico (APA) y la empresa Duty Paid S. A.,³⁶ el cual hace referencia específicamente a situaciones de co-maternidad y co-paternidad para el caso de las licencias por nacimiento.

Cambios en la asignación de tiempo

En el estudio también se analizaron las cláusulas convencionales vinculadas a cambios en asignación del tiempo (reducción horaria o posibilidad de modificar turnos y horarios de trabajo). Dichas medidas han sido observadas en 12 de los 40 convenios analizados y de los cuales 8 corresponden al sector público y 4 al sector privado. Entre las cuestiones de la vida diaria de las personas mayormente contempladas encontramos de forma recurrente aquellas vinculadas con la protección de la maternidad y el cuidado de hijos e hijas a cargo hasta los 18 años.

Existe una primera serie de convenios y acuerdos que establecen algún tipo de descanso por *lactancia*. De los 5 convenios y acuerdos que incluyen

³² Acuerdo 825/2019.

³³ Acuerdo 626/2018.

³⁴ Sindicato de Trabajadores judiciales c/ Consejo de la Magistratura Nacional CCT 7/2021.

³⁵ Sutecha Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires Ley 6025; Sindicato de trabajadores municipales de Morón, Itzaingó y Hurlingham Departamento ejecutivo y deliberativo del municipio de Morón CCT 454/16.

³⁶ Acuerdo 691/2018.

este derecho (ya establecido en el régimen general), sólo uno –el convenio colectivo del Sindicato de Trabajadores Municipales de Morón, Ituzaingó y Hurlingham con el Departamento Ejecutivo y Deliberativo del Municipio de Morón–³⁷ no realiza distinción de género para otorgarlo.

Otra innovación identificada en el estudio mencionado fueron las cláusulas referidas a la inclusión del descanso por lactancia en caso de adopción. Dicha cláusula se ha observado en los siguientes convenios: Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias con Agua y Saneamientos Argentinos;³⁸ Asociación de empleados Fiscales e Ingresos Públicos con Administración general de Ingresos Públicos;³⁹ Sindicato de trabajadores municipales de Morón, Ituzaingó y Hurlingham con Departamento ejecutivo y deliberativo del municipio de Morón;⁴⁰ Sindicato de trabajadores judiciales con Consejo de la Magistratura CABA.⁴¹ Un derecho similar es otorgado a los trabajadores del Consejo de la Magistratura Nacional⁴² cuyo convenio no hace mención específica a la lactancia o alimentación de los infantes, pero sí establece que los adoptantes tendrán derecho a reducir 1 hora cuarenta minutos la jornada laboral durante un año luego de reincorporarse tras la licencia por adopción.

En cuanto al tiempo de *licencia para cuidado de familiar enfermo*, los convenios analizados en el estudio definen de forma diferente a quién consideran «familiar directo». Algunos de ellos sugieren la posibilidad de que este tipo de medidas sean utilizadas para el cuidado de padres de los trabajadores, pudiendo tratarse de una medida que favorezca al cuidado de adultos mayores. Sin embargo, muchos otros se encuentran centrados en el grupo familiar conviviente, haciendo hincapié en los roles de cónyuges e hijos como destinatarios de este tipo de medidas.

Un 13 por ciento de los convenios/acuerdos analizados cuentan con alguna cláusula respecto al *cuidado de familiar enfermo*. En líneas generales,

³⁷ CCT 451/2016.

³⁸ CCT 1494/2015 y 1234/11 E que fuera modificado mediante Resolución 1654/2023 donde se modificó la posibilidad de readecuar la jornada luego de reincorporarse al empleo (ya sea por nacimiento o adopción) a todos los/las trabajadores/as sin distinción de género. Dicha reducción de jornada verá modificada la remuneración por el período que la persona que trabaja decida tomarlo y deberá contar con un año de antigüedad para poder gozarlo.

³⁹ Acuerdo modifica 220/19.

⁴⁰ CCT 454/2016.

⁴¹ Resolución Consejo de la Magistratura N° 1259/2015.

⁴² Resolución Consejo de la Magistratura 7/2021.

tales cláusulas contemplan la posibilidad de ser beneficiario de una licencia con goce de haberes cuando algún familiar directo esté atravesando una enfermedad o accidente grave que requiera internación. En cuanto a la duración de las licencias, el estudio ha demostrado que es menor en los convenios del sector privado que en los del sector público. Mientras que, en el primer caso, los plazos otorgados oscilan entre los 5 y 10 días promedio con goce de haberes (con posibilidad de ampliarlas hasta 20 días adicionales, pero sin goce de salario), en el sector público dichas licencias promedian los 30 días.

La mención específica a la posibilidad de que el trabajador sin distinción de sexo utilice esta licencia para el cuidado de sus padres, la encontramos en los convenios de la Unión Ferroviaria con Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado (CCT 1574/2018).

Por tanto, podemos encontrar una clara evidencia de que las *necesidades de cuidado específicas del adulto mayor son poco contempladas en los convenios analizados*.

Políticas de compensación económica

El análisis de los convenios respecto a la transferencia de dinero a las y los trabajadores en concepto de compensación por tareas de cuidado ha sido analizado con anterioridad a la reglamentación de los espacios de cuidado en el lugar de trabajo⁴³ que exige que los establecimientos con más de 100 personas empleadas dispongan de un espacio de cuidado o compensen económicamente su ausencia.

A la fecha que fuera realizado el estudio podían observarse dos situaciones en los convenios que preveían la transferencia de dinero a las personas que trabajan en concepto de compensación por tareas de cuidado:

1. Aquellos que compensan económicamente el pago de servicios e infraestructuras de cuidado y
2. Los que estipulan transferencias monetarias ante el nacimiento de hijos e hijas.

Las presentes medidas fueron halladas en 12 de los convenios analizados, entre los cuales poseen mayor representatividad aquellos que establecen pagos por «guarderías». Las cláusulas por pago de servicios de cuidado fueron identificadas en 9 convenios, de los cuales 4 corresponden al sector público y

⁴³ Dto. 144/2022.

5 al sector privado. Se desprende, nuevamente, respecto a dichas cláusulas, que las mismas se encuentran en su totalidad centradas en el cuidado de los hijos y en sus primeros años de vida.

Otro de los resultados significativos del estudio refiere a que en la mayoría de los convenios este tipo de transferencias están dirigidas a la mujer (5 de los 9 convenios que lo establecen). Recientemente uno de los casos analizados, el Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias con Agua y Saneamientos Argentinos, ha ampliado la transferencia económica por paritaria a todas las personas trabajadoras que tengan hijos menores de 3 años. Esta circunstancia se desprendió de una entrevista posterior a la investigación que originó este artículo, cuando una dirigente sindical mencionó que la participación de los compañeros varones ha sido crucial y muy apreciada como una forma de discriminación positiva que contribuye a la igualdad de oportunidades.

En cuanto a la transferencia monetaria por el nacimiento de descendencia, dicha cláusula fue hallada en el convenio colectivo de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios c/ Facebook Argentina.⁴⁴ La misma establece un pago extraordinario por nacimiento de hijo sin distinción de género del beneficiario, salvo en el caso de que ambos progenitores presten servicios en la empresa, cuando se le otorgará preferentemente a la madre.

Políticas de infraestructura

La provisión de servicios de infraestructura «guarderías» o «salas maternas»⁴⁵ no se encuentran presentes en los convenios que fueron analizados en esta investigación, traducándose en muchos casos en políticas de compensación económica. De esta manera, ninguno de los convenios que fueron parte de nuestro universo de análisis establece como obligación la instalación de espacios de cuidado infantil en los lugares de trabajo.⁴⁶ Será una cuestión para analizar en el largo plazo si la reglamentación del artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo modifica dicha situación. No obstante, considerando que la normativa permite la compensación monetaria, es probable que esta situación permanezca sin cambios.

⁴⁴ CCT 1636/2020.

⁴⁵ Utilizamos las definiciones contenidas en el artículo 179 LCT.

⁴⁶ Aunque algunas actividades ya las tenían; por ejemplo el caso de Aysa que posee un jardín maternal administrado por el sindicato Sgbatos denominado «gotita de agua».

De todos modos, podemos ubicar como políticas de infraestructura, la existencia de espacios destinados a la extracción de leche materna o alimentación de hijos pequeños, popularmente conocidos como «lactarios». Estas medidas se encontraron solo en dos acuerdos del sector público.⁴⁷

No obstante, es importante señalar que un estudio de Ela y Unicef (2022) titulado «Acá ganan todos» concluyó que ofrecer espacios de cuidado en el lugar de trabajo aumenta la dedicación de los empleados a la organización, mejora el bienestar familiar, fomenta el desarrollo infantil y amplía las oportunidades laborales y de ingresos para las mujeres.

Políticas vinculadas a la transformación cultural

Dichas políticas no fueron analizadas en el estudio que da origen al presente artículo, pero se agrega en el análisis atento a que las mismas son medidas necesarias para poder obtener los cambios deseados. De los convenios/acuerdos que fueran analizados surge que algunos prevén licencias de cuidado para los hombres o personas no gestantes; pero, luego, al realizar las entrevistas sectoriales, resulta que, pese a encontrarse reguladas dichas licencias, los beneficiarios no hacen uso de ellas. Aquí, entonces, es donde se ve la necesidad de que, conjuntamente con la inclusión de cláusulas de tiempo para cuidar y con el objeto de contribuir a una corresponsabilidad en el cuidado y a una mayor participación de los varones y personas no gestantes en el mismo, se realicen acciones tendientes a generar cambios en los estereotipos asignados de género. Entendemos que para ello la negociación colectiva puede ser un camino para contribuir a una distribución más equitativa y para deconstruir estereotipos. Un ejemplo que podemos citar es que en algunos países nórdicos se ha avanzado otorgando licencias exclusivas para los varones o personas no gestantes y de dicha forma se ha incentivado su uso.

A partir de lo mencionado, se puede concluir que las políticas relacionadas con la transformación cultural necesitan un mayor consenso social. Por lo tanto, su implementación y desarrollo requieren una mayor concientización y apropiación por parte de la sociedad de estas demandas. Se podría señalar que el proyecto «Cuidar en igualdad», aunque tenía como objetivo lograr avances en esa dirección, no logró obtener el respaldo social necesario.

⁴⁷ Sindicato de trabajadores judiciales con Consejo de la Magistratura CABA Resolución Consejo Magistratura 1259/2015 y Asociación del personal de los organismos de previsión social con Administración Nacional de Seguridad Social CCT 1765/2020.

Políticas vinculadas a las personas que se dedican a los cuidados

En relación con esta medida, se puede mencionar la adoptada, en 2021, por el convenio colectivo de Sitraju (Sindicato de Trabajadores Judiciales) que estableció que el subsidio mensual para jardines maternos, educación inicial o preescolar podría aplicarse total o parcialmente al pago de trabajadoras de casas particulares que realicen tareas de cuidado. Esta medida contribuye a la organización social del cuidado, pensada y lograda con la lógica de la corresponsabilidad del cuidado entre el empleador (en este caso el Estado, poder judicial), las organizaciones sindicales y las familias. Una política profundamente humanista, atento que establece como requisito para gozar del pago, que la trabajadora se encuentre registrada en AFIP (Agencia Federal de Ingresos Públicos). Esta experiencia demuestra la posibilidad de diseñar políticas articuladas con otros sindicatos (en este caso personal de casas particulares).⁴⁸

Conclusiones del estudio

Del análisis del estudio se concluye que el tratamiento del tema de los cuidados presenta una considerable heterogeneidad en la negociación colectiva. Si bien se observa un cierto grado de avance (77,5 por ciento de las cláusulas superan lo previsto por la LCT) predomina el enfoque «maternalista» y no el de corresponsabilidad. Se observa que persiste la tendencia a otorgar protecciones principalmente relacionadas con el nacimiento o el cuidado de hijos e hijas, sin considerar en gran medida las situaciones de dependencia y las demandas de cuidado de personas mayores, con discapacidad o enfermedades crónicas que requieren asistencia y están a cargo de las y los trabajadores. Es notable que la inclusión de la discapacidad en los convenios colectivos se manifiesta principalmente en la ampliación de los días de licencia por el nacimiento de un hijo con dicha condición, sin tener en cuenta otras necesidades más allá del momento del nacimiento.

Asimismo, otro tipo de medidas, como los cambios en la asignación de tiempo o la transferencia de dinero en compensación de gastos relativos al cuidado se encuentran en su totalidad centradas en el cuidado de hijos de temprana edad (pagos por «guarderías» y nacimiento, horas por «lactancia» y por motivos escolares). En relación con las licencias para el cuidado de familiares enfermos, se observa que estas medidas se encuentran en un menor número de convenios y, en muchos casos, se refieren exclusivamente a

⁴⁸ Un colectivo con gran informalidad laboral y condiciones de trabajo precarias.

personas del grupo «conviviente», priorizando la atención de hijos y cónyuges sobre otros familiares que también puedan necesitar cuidado.

Aunque se suele creer que el avance en la negociación colectiva está relacionado con el porcentaje de mujeres trabajadoras en un sector, en la práctica, la proporción de mujeres u hombres no resulta ser un factor determinante, como lo demuestran los resultados del estudio en que se basa este artículo. En cambio, la presencia de mujeres en las comisiones paritarias se destaca como un elemento relevante y decisivo. Esta presencia es una condición necesaria, como se observa en la mayoría de los convenios que han avanzado en este ámbito, aunque no es suficiente por sí sola.

El tratamiento del tema de los cuidados en el conjunto de los convenios analizados muestra que, en materia de empleadores, el empleador público suele ser más permeable a las modificaciones o avances en materia de cuidados. Ello, toda vez que existe mayor y más completo alcance de licencias (tanto nacimiento como adopción) en los convenios donde el sector público (en alguna de sus formas ejecutivo, legislativo, judicial; nacional, provincial o municipal) ejerce como empleador. Asimismo, es en el sector público donde surgen mayores casos de convenios que incorporan miradas no binarias o no maternalistas sobre las cláusulas convencionales –fomentando la corresponsabilidad parental al achicar la brecha entre los días otorgados a la persona gestante y no gestante–, que contemplan situaciones vinculadas con los tratamientos por fertilidad asistida y que incluyen la constitución de familias conformadas por parejas no heterosexuales. Asimismo, en dichos convenios es donde surge la mayor cantidad de referencias a la provisión de espacios de cuidado como «lactarios». La otra variable significativa es que se observan más avances en el nivel de empresa que en el de actividad. De los convenios analizados pertenecientes al sector privado, el 51,61 por ciento corresponde a convenios y acuerdos de empresa y el 19,35 por ciento a convenios por actividad. El 29,03 por ciento restante remite a convenios que no presentan avances en los últimos años y, en su totalidad, corresponden a convenios por actividad. Debemos considerar que dentro del ámbito público existe una serie de convenios y acuerdos por empresa⁴⁹ que plasman mejoras

⁴⁹ Asociación del personal de los organismos de previsión social con Administración Nacional de Seguridad Social; Unión Ferroviaria con Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado; Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias con Agua y Saneamientos Argentinos; Asociación de empleados Fiscales e Ingresos Públicos con Administración general de Ingresos Públicos.

en materia de cláusulas de cuidado cuando se los compara con los convenios y acuerdos previstos para la actividad.

De las entrevistas realizadas a las empresarias se desprende que, en algunas empresas en las que tienen injerencia directa han organizado acciones de capacitación para concientizar sobre la igualdad de género y han ampliado las licencias, instalado lactarios y modificado los criterios de selección de personal, mediante la inclusión de, por lo menos, una mujer en cada terna de candidatos. Dichas circunstancias podrían explicar la presencia de mayores cláusulas de cuidado en los convenios de empresa. Sin embargo, de las entrevistas realizadas a las sindicalistas se desprende que para éstas la inclusión de cláusulas de cuidado con perspectiva de género debe darse en la negociación colectiva por actividad (siendo ésta la que mayor cantidad de trabajadores/as abarca). Se considera que la propuesta podría debilitarse si se propone exclusivamente para ser trabajada en el ámbito de las firmas porque no siempre la presencia de las mujeres es significativa.

Cuadro 2

Avances y cobertura

Sector	Grado de Avance	Mayor cobertura
Comercio ⁵⁰		Sector con mayor cantidad de trabajadores
Servicios ⁵¹	Cuentan con mayor grado de avance en materia de cláusulas de cuidado respecto al régimen general de la LCT. Varias de estas actividades se encuentran englobadas en el estudio realizado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social sobre 23 actividades para determinar la evolución del salario conformado de convenio cobertura y cierta mirada intersectorial.	

⁵⁰ Al primer trimestre de 2019 tenía una tasa de feminidad del empleo asalariado registrado del 35,1 por ciento (MTEySS 2019), considerando dentro de dicho porcentaje tanto al comercio por mayor como al por menor.

⁵¹ Se consideraron los convenios/acuerdos de Telefónicos, Bancarios, Aeronáuticos, Entidades deportivas, Sanidad y Televisión.

Sector	Grado de Avance	Mayor cobertura
Industria (alimentación/rama avícola)		Considerada por la tasa de trabajadoras mujeres, ya que al primer trimestre de 2019 contaba con un 19,8 por ciento de tasa de feminidad
Industria (mecánica) ⁵²		
Industria (metalúrgica y construcción) ⁵³		Elegidas por su incidencia en la población económicamente activa. En el caso de la construcción, en el tercer trimestre del 2019, representaba el 9,6 por ciento de los trabajadores según informe Indc. Para la rama metalúrgica no hay un análisis específico del porcentaje de incidencia de dicha actividad. A la fecha del estudio contaba con un total de 255.879 trabajadores y trabajadoras. ⁵⁴

Algunas propuestas y recomendaciones

Si bien no hay recetas, ni caminos únicos, de la investigación realizada y del análisis de las entrevistas que se realizaron surgieron algunas propuestas.

Actores y diálogo social

Se observa una convergencia entre los actores del mundo del trabajo (empresarias y sindicalistas), las funcionarias gubernamentales que fueron entrevistadas y las especialistas de género, quienes destacaron la importancia del diálogo social en todos sus niveles, tanto formal como informal. Del estudio también se desprende que, si bien se reconoce el carácter integral, sistémico y federal del sistema de cuidados, resulta necesario efectuar un trabajo sostenido al interior de cada uno de los sectores del trabajo, tanto del empresarial, como del sindical y del debate público en general. Para poder lograr una real transformación se requieren acciones de concientización y

⁵² El convenio general no contiene avances significativos en los últimos 5 años.

⁵³ Ambas actividades, aún cuando no poseen avances en la materia, han sido elegidas a los fines de incluir gremios mayoritarios que permitan alcanzar una cobertura más amplia de la negociación colectiva en materia de cuidados.

⁵⁴ Información proporcionada por el equipo de trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

formación conjunta entre los sectores de ambos sexos empresariales y gerenciales, y trabajadores y dirigentes. Estas acciones conjuntas deberían ejecutarse en cada jurisdicción, bajo una concepción federal.

Las acciones para una mayor igualdad y mejor distribución de los cuidados, así como la contribución a una transformación cultural requieren de diálogo social. Al desarrollarse el informe de investigación, una instancia sugerida era el Consejo Económico y Social (vigente en ese momento, con participación de todos los actores) para instalar en el máximo nivel la agenda de cuidados, la que podría ser incluida en el capítulo denominado «Educación y trabajos del futuro». En dicho momento se observaba que la presencia y el asesoramiento de la OIT en dicho consejo era de suma importancia y reconocido tanto por empresarias como por sindicalistas.

Otro de los niveles privilegiados para instalar y desarrollar acciones sobre el tema es el nivel sectorial de actividad. La propuesta mayoritaria planteó trabajar en el nivel de actividad junto con las Cámaras.

En síntesis, se requiere de un grupo de actividades conjuntas entre empresarios y sindicalistas, varones y hembras, con el objeto de lograr consensos en las acciones a realizar. Avanzar en la difusión y en la concientización es un imperativo en el camino hacia el cumplimiento de los principios planteados por el ODS N°5.

El tema de cuidados dentro de la agenda de cambio cultural

Otra de las observaciones en plena articulación con la transformación cultural, es que de las entrevistas realizadas tanto a dirigentes sindicales como empresariales se desprende que el tema de los cuidados aún no se ha consolidado en la agenda de las centrales de trabajadores y trabajadoras ni en la mayoría de los sindicatos ni en las cámaras empresariales ni en las empresas. Los temas que hasta ahora cuentan con mayor presencia son los de violencia de género en ámbitos laborales, sobre el que se han desarrollado varios protocolos, y los temas de igualdad de género, aunque sin incluir la temática de cuidados ni corresponsabilidades parentales. Avanzar en la propuesta de trabajar sobre el tema de cuidados es un camino posible hacia un «cambio cultural» y a la deconstrucción de las figuras tradicionales y del modelo de familia.

Una Ley de Contrato de Trabajo en cuestión y nuevos temas a reglamentar

Todos los actores argumentan y sostienen la necesidad de avanzar en modificaciones a la LCT. Esta debe hacerse desde un enfoque integral y tripartito

que incluya la agenda de cuidados. Existe unanimidad de opiniones sobre el atraso que presenta esta normativa respecto a la legislación en otros ámbitos. En este sentido, de las entrevistas realizadas en el estudio llevado a cabo se desprende que la mayoría de los actores coinciden en la necesidad de avanzar en la temática de manera limitada, debido al riesgo de cuestionar la LCT, que es un punto central de conflicto. Dichas observaciones tienen –con la gestión del nuevo gobierno de 2024– mayor asidero, atento que ya se han desarrollado modificaciones de la ley de contrato de trabajo en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras.⁵⁵ Muchas de las modificaciones realizadas necesitarán reglamentación y, a largo plazo, se observará su impacto o retroceso en las políticas públicas sobre el cuidado y de género implementadas previamente.

Los cambios de paradigma en materia de familia, matrimonio e identidad de género introducidas en las modificaciones del capítulo de familia en el Código Civil y Comercial de la Nación; la Ley de Matrimonio Igualitario y la Ley de Identidad de Género, siguen siendo dimensiones a incluir con el objeto de pasar de un enfoque maternalista a una norma que conciba la corresponsabilidad parental desde su articulado; y de un enfoque binario a uno que tome como sujetos a las identidades diversas. También es necesario considerar cuidadosamente la posibilidad de que la ampliación del período de prueba o las nuevas modalidades contractuales, como la de «colaborador independiente» previstas en la ley de bases, puedan perpetuar las desigualdades.

Los asuntos de costos a resolver

El último tema planteado se refiere a la posibilidad de alcanzar un consenso sobre los costos que implicaría para el empleador un aumento en la duración de las licencias parentales o las licencias para el padre o madre no gestante. En el caso de las licencias por maternidad, el costo es abonado por la Seguridad Social, específicamente por el Anses (Agencia Nacional de Seguridad Social). Habría que analizar si, en el caso de las nuevas licencias, podría adoptarse la misma estrategia o sería necesario generar otro sistema para que no recaiga exclusivamente en el empleador, circunstancia especialmente difícil de cumplir en el caso de las Pymes.

⁵⁵ Ley 27.742 (ley de bases) y DNU 70/2023.

La relevancia de los espacios de cuidado

Más allá de las consideraciones expresadas en el estudio realizado, podríamos agregar la necesidad de impulsar a las empresas a que cumplan con la reglamentación del Art.179 de la LCT proveyendo espacios de cuidados en los lugares de trabajo para sus empleados/as con niños de entre 45 días y 3 años. Disponer de espacios de cuidado en los lugares de trabajo fortalece el compromiso de los empleados con la organización, contribuye al bienestar familiar, promueve el desarrollo infantil, amplía las oportunidades laborales y de generación de ingresos, y mejora la productividad de las mujeres al reducir el ausentismo y la rotación del personal, además de favorecer un buen clima laboral (ELA y Unicef, 2023). El hecho que la reglamentación de la norma haya permitido la compensación en dinero podría poner en riesgo el objeto para el cual dicha norma fue creada. *Contar con espacios de cuidado en el lugar de trabajo permite generar una transformación en la cultura organizacional, instaurando el derecho al cuidado de niñas y niños, pero también el derecho a ejercer los cuidados por parte de trabajadoras y trabajadores.*

Estas estrategias formuladas son sólo algunas de las vías para lograr avanzar en forma integral a través de las instituciones laborales hacia los objetivos del ODS N° 5.

Referencias bibliográficas

Abramo, L. y M. Rangel, eds. (2005). «América Latina: Negociación colectiva y equidad de género». Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.

Batthyány, K. (2015). «Las políticas y el cuidado en América Latina: una mirada a las experiencias regionales», en Serie Asuntos de Género, Santiago de Chile: Cepal.

Cepal (2009). «Envejecimiento y sistemas de cuidados: ¿oportunidad o crisis?», en Colección Documentos de proyectos, Cepal Argentina: Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente.

Decreto 475/2021- DECNU-2021-475-APN-PTE - Ley N° 24.241. Modificación.<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/246989/20210719>

Díaz, E. y Y. Socolovsky (2020). «Feminismo y sindicalismo, la potencia de un encuentro. Algunas reflexiones en torno al caso argentino», en N. Goren y V. L. Prieto, eds.: *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. Buenos Aires: Clacso.

Díaz, E. y N. Goren (2011). «La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y diversidad», en Colección *Mujeres y Trabajo*, Documento n° 1, Buenos Aires: Cemyt.

ELA y Unicef (2017). «El derecho al cuidado en las políticas de las empresas». ELA & Unicef.

ELA y Unicef (2023). «Acá ganan todos», en *Experiencias de centros de educación y cuidado infantil para empresas*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: ELA & Unicef.

- Esquivel, V.** (2011). «La economía del cuidado en América Latina», Panamá: PNUD.
- Mesa interministerial de políticas de cuidado** (2020). «Hablemos de cuidados - Nociones básicas hacia una política integral de cuidados con perspectiva de géneros»
- Faur, E.** (2010). «Desencuentros entre oferta y demanda de servicios de cuidado infantil en Buenos Aires: lógicas en tensión», en *Revista de Ciencias Sociales*, Buenos Aires.
- Faur, E.** (2014). *El cuidado infantil en el siglo XXI: mujeres malabaristas en una sociedad desigual*. Buenos Aires: Siglo XXI editores.
- García, Rapp** (2021). «Reconocimiento previsional de períodos de servicio por tareas de cuidado. Un enfoque desde el interior», en Silvina Verónica Arcaro, org., *Derecho Previsional: reconocimiento de aportes por tareas de cuidado: aspectos teóricos y prácticos*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: 1ª ed., Albremática, libro digital EPUB.
- García, Nadia** (2021). «Programa de reconocimiento de aportes por tareas de cuidado. Decreto n° 475/2021», en Silvina Verónica Arcaro, org., *Derecho Previsional: reconocimiento de aportes por tareas de cuidado: aspectos teóricos y prácticos*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: 1ª ed. Albremática, libro digital EPUB.
- Indec** (2022). «Censos Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021: resultados preliminares». 1ª ed., Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadística.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos** (2023). Dossier estadístico de personas mayores. Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- Novick, M., D. Trajtemberg y F. Heredia** (2005). «Argentina: negociación colectiva y equidad de género, 1991- 2000», en L. Abramo y M. Rangel (2005). *América Latina: Negociación colectiva y equidad de género*, Santiago de Chile: OIT.
- Novick M., A. Catalano, A. Vives, F. Pacífico y T. Rodríguez** (2022). «La agenda del cuidado en los convenios colectivos de trabajo en Argentina». Centro de Estudios de innovación de los trabajadores. Oficina de país de la OIT para la Argentina.
- OIT** (2019). «El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado. Para un futuro con trabajo decente», Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT-Actrav** (2018). «Negociación colectiva y promoción de la igualdad de género en América Latina», Lima: Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), OIT-Actrav.
- OIT, OCDE y BM** (2014). «G20 labour markets: outlook, key challenges and policy responses», Ginebra: OIT.
- OIT-PNUD** (2009). «Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social», Ginebra: OIT.
- OIT, Unicef, PNUD y Cippec** (2018), «Las políticas de cuidado en Argentina. Avances y desafíos», Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para Argentina.
- ONU Mujeres y Cepal** (2021), «Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación».
- OPS** (2020). «La salud universal y la pandemia- sistemas de salud resilientes». OPS -Informe anual.
- Pautassi, L.** (2007). «El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos». Cepal.

- Pautassi, L.** (2016). «Del «boom» del cuidado al ejercicio de derechos». *Revista Internacional de Derechos Humanos*.
- Pasarín, Sebastián** (2020). «El Cuidado a trasluz: las nuevas regulaciones de las relaciones de trabajo en el sector público de la Ciudad de Buenos Aires», en *Revista Electrónica. Instituto de Investigaciones Ambrosio L. Gioja* n° 24.
- Razavi, S.** (2007). «The Political and Social Economy of Care in a Development Context Conceptual Issues, Research Questions and Policy Option, Gender and Development», en United Nations Research Institute for Social Development, Programme Paper n° 3, Ginebra.
- Rodríguez Enríquez, C.** (2015). «Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad», en *Revista Nueva Sociedad*.
- Rodríguez Enríquez, C. M., y G. L. Marzonetto** (2016). «Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina», en *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, año 4, n° 8 (enero-junio, 2015).
- Thelen, K.** (2014). «Variedades de capitalismo y sistemas de regulación». *Revista de Trabajo*, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, n° 12, Argentina.
- Trajtemberg, D. y N. Goren** (2017). «Articulando producción y reproducción desde los usos del tiempo», en Laboratorio *Revista de estudios sobre cambio estructural y desigualdad social*, n° 27, Argentina.
- Trajtemberg, D. y N. Goren** (2018). «Brecha salarial según género. Una mirada desde las instituciones laborales», *Revista análisis*, n° 32, Friedrich Ebert Foundation, Buenos Aires.
- Waylen, G.** (2014). «Understanding Institutional Change from a Gender Perspective» Working Papers in Gender and Institutional Change, n° 1. Manchester: University of Manchester.