

FORTALECIENDO LA AGENDA SINDICAL EN MATERIA DE POLÍTICAS DE CUIDADO

GUÍA DE FORMACIÓN



En esta publicación se ha procurado evitar el lenguaje sexista. Sin embargo, a fin de facilitar la lectura, no se incluyen recursos como la @, la X o las barras "os/as". En aquellos casos en que no se ha podido evitar pluralizar en masculino, deseamos que se tenga en cuenta la intención no sexista del equipo de redacción

Dirección editorial:

Sebastián Waisgrais, Especialista en Inclusión Social y Monitoreo, UNICEF

Natalia Gherardi, Directora Ejecutiva ELA

Coordinación y revisión de contenidos:

Carolina Aulicino, Oficial de Política Social, UNICEF

Delfina Schenone Sienra y Gisela Dohm, ELA

Autoría:

Victoria Gallo, Gabriela Marzonetto y Lucía Martelotte.

Se agradecen especialmente los comentarios de Elva López Mourelo (Funcionaria en Instituciones del Mercado de Trabajo Inclusivo) y Maribel Batista (Especialista en Actividades con los Trabajadores) de la Oficina de OIT en Argentina

**Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y
Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA)**

Fortaleciendo la agenda sindical en materia de políticas de cuidado.

Guía de Formación

Argentina Primera edición, abril de 2020

Diseño y diagramación: Florencia Zamorano

Se autoriza la reproducción total o parcial de los textos aquí publicados, siempre y cuando no sean alterados, se asignen los créditos correspondientes y no sean utilizados con fines comerciales.

FONDO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA (UNICEF)

buenosaires@unicef.org

www.unicef.org.ar

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA)

ela@ela.org.ar / www.ela.org.ar

Resumen ejecutivo

En esta guía se ofrecen herramientas conceptuales y prácticas para impulsar al interior de los sindicatos y organizaciones del trabajo una agenda para promover políticas de cuidado y conciliación de la vida laboral y familiar, recuperando experiencias relevantes en nuestro país.

El documento comienza con una breve conceptualización sobre el cuidado y las razones por las que es indispensable democratizar la organización social del cuidado (en adelante OSC), seguido por un análisis del rol significativo que los sindicatos pueden desempeñar en esta transformación. En tercer lugar, se repasa de manera sintética el marco normativo vigente a nivel nacional e internacional en relación a la temática y las propuestas legislativas en agenda para mejorar las prestaciones en materia de cuidado en el empleo formal en relación de dependencia en el sector privado, así como políticas de licencias en el sector privado y en los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT). La quinta sección analiza cómo avanzar la agenda del cuidado en los sindicatos, repasa algunos avances y desafíos y presenta los principales hallazgos en base al relevamiento realizado, que incluyó entrevistas en profundidad a referentes sindicales y el análisis de cláusulas de género (en materia de tiempo para cuidar y espacios para cuidar) en los convenios colectivos de trabajo. El apartado seis brinda algunas propuestas para avanzar desde los sindicatos y, por último, en el apartado siete se presentan actividades concretas para realizar en los sindicatos en pos de promover la agenda de cuidado en estos espacios.



En la actualidad, aproximadamente la mitad de la fuerza de trabajo lo hace sin registración formal y por ello sin acceso a la seguridad social (comúnmente llamado “trabajo informal”) y/o bajo modalidades de autoempleo: como el cuentapropismo bajo el régimen de monotributo o autónomo, u otras formas de trabajo como la economía social y formas de producción comunitaria o cooperativa. Para estos sectores, la inclusión laboral con acceso a la seguridad social y bajo el estándar de trabajo decente que promueve la Organización Internacional del Trabajo (OIT) garantizando los principios y derechos laborales fundamentales es, en gran medida, una deuda pendiente. Cerrar esas brechas de derechos requiere herramientas adicionales, innovadoras, de alcance universal y con foco en la inclusión social y una perspectiva de derechos humanos¹, que superen las tradicionales herramientas actualmente disponibles en el empleo en el sector privado en relación de dependencia.

1. El enfoque basado en los derechos humanos es un marco conceptual cuyas bases se encuentran en normas internacionales y que desde el punto de vista operativo está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos. Su propósito es “analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo” (ACNUDH, 2006: 15).

¿Qué entendemos por cuidado y cómo se cuida en Argentina?

El ‘cuidado’ puede ser entendido como “una actividad vital para el bienestar de la población y como parte esencial de una organización social y política en la que intervienen, además de sujetos individuales, instituciones públicas y privadas” (Faur, 2014, 14).

La experiencia nacional nos muestra que, si bien el tema ha ingresado en la agenda pública, se ha avanzado poco en materia de políticas de cuidado. En Argentina, el derecho al cuidado se ve fuertemente restringido y condicionado por brechas de acceso a derechos laborales. Las políticas existentes se presentan fragmentadas y reafirman un sesgo maternalista, que, focalizando la responsabilidad del cuidado en la familia, enarbola la figura de la madre como ama de casa y cuidadora innata (Orloff, 1996; ELA & UNICEF, 2017). Asimismo, y como corolario de la falta de políticas integrales en la materia, la evidencia nos sugiere que la actual organización social del cuidado es injusta y se convierte en sí misma en un vector de reproducción de la desigualdad socio-económica y de género (Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015).

En Argentina, el impacto del significativo aumento en la participación de las mujeres en el mercado laboral no fue acompañado por el desarrollo de un sistema público de cuidados de calidad. Solo 1 de cada 2 trabajadores/as tiene acceso a licencias por maternidad y paternidad, en un sistema desigual, heterogéneo, que no contempla a todas las familias ni cubre todas las necesidades de cuidado y que refuerza estereotipos de género, sobrecargando a las mujeres. Sólo el 21% de los chicos y chicas entre 0 y 3 años tiene acceso a servicios de educación y cuidado y persisten importantes desafíos de calidad y de coordinación entre las distintas ofertas destinadas a la primera infancia (UNICEF, 2019). Esta situación deja en manos de las familias, y en particular de las mujeres, la necesidad de desplegar estrategias para resolver el cuidado de niñas, niños y adolescentes (Pautassi y Zibecchi, 2013): las familias se organizan como pueden: reparten tareas entre sus miembros (generalmente otras mujeres), recurren a las redes comunitarias, apelan a establecimientos privados o contratan personal para ocuparse de estas tareas. Esto ejerce un condicionamiento estructural sobre sus posibilidades de incorporarse al mercado laboral, en particular al empleo formal. Condiciona, además, su posibilidad de permanecer sostenidamente en el empleo remunerado y formal como así también ascender dentro de sus estructuras. Esta situación afecta, también, derechos básicos de la niñez y reproduce la desigualdad. En muchos casos, los niños quedan con “cuidado inadecuado”, es decir solos o a cargo de otro niño menor de 10 años (UNICEF, 2016).

Este nudo crítico de la desigualdad que es la organización social injusta del cuidado tiene por lo tanto un fuerte impacto sobre los derechos de niñas y niños y sobre las posibilidades de las mujeres de lograr su autonomía económica, autonomía física (por ejemplo, por dificultades para salir del círculo de la violencia) y la autonomía en la toma de decisiones (tanto en espacios partidarios y políticos como en otros espacios de participación). Fortalecer la inserción, permanencia y ascenso de la mujer en el mercado de trabajo es una herramienta imprescindible para lograr la autonomía económica de las mujeres, lo que resulta en una reducción de la desigualdad y de la pobreza y, en particular, de la pobreza infantil y la reproducción intergeneracional de la pobreza (Esping-Andersen, 2011).

¿Cuál es el rol de los sindicatos en la promoción de la igualdad de género y por qué es importante?

El objetivo de la negociación colectiva es establecer un convenio colectivo en el que se regulen las condiciones de empleo, pudiendo ser estas por ámbito de actividad o en las empresas para los casos donde existan comisiones internas sindicales. En cualquier caso, los convenios colectivos de trabajo (CCT), presentan cláusulas que buscan regular los derechos y responsabilidades de las partes en la relación de empleo, con el fin de potenciar la protección laboral. La negociación colectiva es una herramienta muy eficaz para la adopción de medidas que tiendan a la igualdad entre los géneros ya que puede otorgar pisos mínimos de derechos laborales más altos a los asignados por la Ley de Contrato de Trabajo. Además la negociación colectiva es dinámica por su periodicidad, es decir, que puede nutrirse de las demandas actuales las trabajadoras/es en materia de cuidados. Es necesario pensar estrategias para incrementar la presencia de cláusulas orientadas a la igualdad de género y a mejorar las condiciones de trabajo (sobre todo en relación a licencias por nacimiento y prestaciones a las familias): sólo el 11,5% (tomando el promedio interanual entre 2015 y 2018) de los convenios colectivos incorporaron entre sus cláusulas aspectos referidos a la igualdad de género, donde se incluyen políticas de cuidado.

La consolidación de la participación laboral femenina en los últimos 25 años, sobre todo de las mujeres de ingresos medios y altos (cuya participación no está tan supeditada a los ciclos económicos como sí ocurre con las de ingresos más bajos) debería haber puesto sobre el tapete la necesidad de servicios de cuidado y de licencias extendidas. Si bien se amplió el acceso de las mujeres a la participación laboral y, con ello, aumentó la presencia de mujeres en los sindicatos, se observa que estas demandas parecen no haber permeado en sus agendas,

donde la discusión por el salario y las condiciones de trabajo en general opaca reclamos que suelen evaluarse como “sectoriales”, es decir, femeninos. Si bien en los últimos años las mujeres han logrado avanzar en la participación sindical desde algunos espacios -como las secretarías de género e igualdad de oportunidades o centros de estudio desde donde impulsan ciertos debates sobre los derechos de igualdad- la representación femenina sigue siendo escasa en los sindicatos, especialmente en las posiciones de liderazgo y toma de decisión.

Frente a esta situación los sindicatos tienen una doble responsabilidad y oportunidad: por un lado, la de generar estrategias para contribuir a la democratización de las cargas de cuidado a través de medidas específicas e incentivos para la corresponsabilidad, de manera universal para todos y todas las trabajadoras del sector de actividad por igual. Por otro lado, la de garantizar mecanismos de mayor representación femenina en los espacios de decisión sindical, avanzando hacia la paridad de género en el ámbito gremial.

Políticas de cuidado desde los sindicatos




A pesar de las inequidades de género de género persistentes en el ámbito sindical, existen una serie de medidas orientadas a los trabajadores y trabajadoras y sus familias. Entre estas, se encuentran una serie de medidas superadoras a lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) referidas a las condiciones de trabajo y a equidad de género en estrecha vinculación con la necesidad de lograr el balance entre familia y trabajo a través de medidas que tiendan a la corresponsabilidad. Algunos de los más extendidos en los casos de sectores bajo convenio colectivo son: licencias por nacimiento, por maternidad extendida, por cuidado de niños y niñas pequeñas, por cuidado de familiar enfermo, licencia por paternidad o para la persona no gestante extendida, hora de lactancia y alimentación y, más recientemente, licencia por violencia de género. Luego, entre otros beneficios menos extendidos pero también en relación a lograr el balance familia y trabajo, se encuentran: el acceso a colonia de vacaciones de verano, acceso a plan materno infantil de las obras sociales sindicales, acceso a centros de educación y cuidado infantil o subsidios para su acceso. Una de las limitaciones observadas es que en ocasiones se focalizan únicamente sobre la mujer trabajadora y, por extensión, en su familia, reproduciendo de este modo la visión de que las mujeres son quienes deben conciliar su carrera laboral con su vida familiar, en lugar de pensar estas medidas como una forma de contribuir a la igualdad entre los géneros y la corresponsabilidad en las tareas de cuidado entre varones y mujeres.

¿Cómo avanzar la agenda del cuidado en los sindicatos?

Avances y desafíos a partir de un mapeo de CCTS

Abordar el cuidado de la primera infancia implica entender la necesidad de articular acciones desde el Estado-como proveedor de servicios y en su rol de regulador-; y desde el mercado, entendiendo la responsabilidad del sector empresario, tanto en su rol de empleadores como en el rol de proveedores de servicios de cuidado; y desde los otros dos actores del cuidado, las familias y la comunidad. Por su parte, desde el ámbito comunitario y de las organizaciones intermedias, para el caso de los derechos de las personas trabajadoras, es fundamental el rol de los sindicatos.

Frente a esto, es importante conocer las acciones que se realizan desde los sindicatos para contribuir a una OSC más justa. Por ello, en este trabajo se buscó relevar y sistematizar buenas prácticas en el ámbito sindical en relación a avances en la agenda del cuidado. A partir de esto, se analizaron medidas tendientes a responder al problema del cuidado a través de los siguientes mecanismos:

-  tiempos de cuidado (licencias por nacimiento, por paternidad, compartidas, por enfermedad de familiar directo, por adaptación escolar, etc.),
-  dinero para cuidar (transferencias específicas por cantidad de hijas/os, ayudas escolares, kits de inicio de ciclo escolar y ajuar de bienvenida al recién nacida/o);
-  servicios de cuidado (establecimientos de educación y cuidado infantil para hijos/as de trabajadores/as hasta la edad de escolarización obligatoria, subsidios de “jardín maternal” o centros de cuidado y educación infantil, lactarios y espacio de lactancia o alimentación, etc.).

En cuanto a la estrategia metodológica, se optó por una combinación de diferentes métodos: selección y análisis de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), realización de entrevistas en profundidad con referentes sindicales (teniendo en cuenta criterios de representatividad según ramas de actividad y peso en la economía, pero también a partir de una muestra intencional, con el objetivo de visibilizar buenas prácticas existentes); y organización de un taller presencial con representantes de varios sindicatos en la provincia de Mendoza.

Propuestas para avanzar desde los sindicatos

Es posible mencionar una serie de acciones en materia de políticas de cuidado, que sería propicio fomentar desde los sindicatos:

Acciones directas de cuidado

- Reglamentar los horarios de las reuniones sindicales: que sean en horarios compatibles con las responsabilidades de cuidado de hijos e hijas, o que se generen espacios de cuidado durante las reuniones sindicales, a fin de que las mujeres puedan participar plenamente de las mismas.
- Universalizar el Plan Materno Infantil de las Obras Sociales sindicales, así como revisar los planes maternos y regularizarlos.
- Fomentar la demanda de licencias por paternidad más amplias para varones o personas no gestantes y ampliar las licencias por nacimiento de las mujeres, a fin de que los varones puedan participar en las tareas de cuidado y al mismo tiempo comenzar a transformar los roles de género.
- Generar programas de incentivos para que los trabajadores varones realicen tareas de cuidado de sus hijos. Por ejemplo: que sea obligatorio que los varones pidan permiso para participar en al menos uno de los controles pediátricos de sus hijos/as y/o reuniones escolares.
- Ampliación de espacios de educación y cuidado infantil, tanto exclusivos del ámbito sindical como mixtos, para hijos e hijas de trabajadores independientemente del género.
- Crear kits de ajueres para hijos/as recién nacidos/s de trabajadores indistintamente del género del/la trabajador/a.
- Impulsar la incorporación licencias de cuidado más allá del postparto como licencias por adaptación escolar, reuniones escolares o controles médicos, entre otras.
- Impulsar licencias que contemplen nacimientos o adopción múltiple y casos particulares como embarazos de alto riesgo o nacimientos pre-término.
- Adecuar las licencias a familias diversas, incorporando normas adecuadas al reconocimiento de matrimonio igualitario, y equiparar las licencias de maternidad y paternidad biológica con la adoptiva, incorporando además licencias específicas para los procesos y trámites de adopción.

- Creación de lactarios y espacios de alimentación en los ámbitos laborales, que resulten espacios cómodos e higiénicos para alimentar a los/as hijos/as pequeños/as así como para extraer y conservar la leche materna. Ampliación de los descansos por lactancia y modificación del concepto por alimentación, de modo de ampliar su acceso a progenitores/as no gestantes.
- Impulsar el reconocimiento del período de licencia de maternidad y la excedencia para el cómputo de antigüedad laboral en el lugar de empleo.
- Promover un debate legislativo en torno al reconocimiento del período de maternidad y excedencia como tiempo de servicio para el cálculo del haber jubilatorio en la seguridad social.

Acciones de sensibilización (indirectas de cuidado)

- Realizar talleres de concientización y sensibilización sobre el problema del cuidado, así como de otros temas que afectan a la equidad de género en el mercado laboral (i.e. violencia de género, tipos de acoso laboral, etc.), con el fin de ayudar a visibilizar el problema y seguir construyendo alternativas de manera conjunta.
- Generar información estadística al interior de las organizaciones sindicales a fin de conocer la realidad de las personas trabajadoras en materia de responsabilidades de cuidado, carga horaria laboral, diferencias salariales y jerarquía ocupacional por géneros. Este tipo de información permitiría tener evidencia de los patrones de participación laboral de varones y mujeres del sector ocupacional.
- Promover la importancia de alcanzar la paridad sindical y fomentar la participación de trabajadoras/es jóvenes en los sindicatos, cuestiones que permitirían ampliar la gama de demandas gremiales. La Ley de Cupo Sindical establece la necesidad de generar mecanismos que obliguen a garantizar lugares especiales para las mujeres en el plano de representación gremial.
- Crear estrategias de articulación de demandas inter-sindicales y en interacción con el movimiento de mujeres.

Recomendaciones y herramientas para impulsar políticas de cuidado desde un enfoque de derechos

A lo largo del documento se han propuesto algunos ejes de reflexión y acción en torno al impulso a políticas de cuidado desde el ámbito del trabajo en determinados sectores de la economía. Algunos lineamientos a tener en cuenta a la hora de establecer políticas de cuidado (incluyendo licencias, servicios e infraestructura y compensaciones económicas) son las siguientes:

- 1** Apuntar a lograr una **cobertura universal** de las políticas de cuidado, contemplando alternativas para trabajadores y trabajadoras de distintos sectores, áreas, turnos, sedes, de áreas operativas como también administrativas, en la medida de lo posible.
- 2** Garantizar la **igualdad de género** en todas las políticas de conciliación familia/trabajo para lograr una corresponsabilidad en el cuidado, generando un cambio cultural en la concepción de familia, respetando las identidades y expresiones de género y contemplando la diversidad de composiciones familiares.
- 3** Promover la **equidad en el acceso al derecho al cuidado**, incluyendo la diversidad de composiciones familiares, sin discriminación por identidad/ expresión de género, orientación sexual, discapacidad, etc.
- 4** Adecuar las políticas de cuidado a la normativa nacional y los estándares internacionales, y promover una **articulación social** que fortalezca la agenda de cuidado. A modo de ejemplo, la articulación público-privada y/o la articulación de demandas con organizaciones sociales, académicas y otras organizaciones sindicales puede dar impulso a la adecuación de los CCT y otras normativas.
- 5** Hacer de las políticas de cuidado una prioridad al más **alto nivel de conducción (sindical y/o de las organizaciones laborales)**, asumiendo un compromiso expreso con ellas e incorporándolas a la agenda sindical y de negociación colectiva.
- 6** Fomentar una **participación activa** de trabajadores y trabajadoras en la demanda de las políticas de cuidado y que éstas se adapten a sus características y necesidades. Una vía para ello es instalar espacios de consulta, demandas y reclamos vinculados al cuidado.

- 7** **Capacitar y sensibilizar** a delegados, delegadas y a quienes ocupan puestos de decisión en la organización sindical en relación al derecho al cuidado y su relevancia en la regulación de relaciones laborales.
- 8** Garantizar que las **comunicaciones** en el sindicato y las empresas sean **inclusivas y no discriminatorias**, utilizando un lenguaje que evite estereotipos de género, sesgo maternalista o discriminación indirecta por composición familiar.
- 9** Generar mecanismos de diagnóstico, monitoreo y evaluación en el acceso a las políticas de manera desagregada para garantizar un **acceso igualitario e inclusivo**. Por ejemplo, es recomendable considerar que no haya mecanismos de discriminación directa o indirecta a causa de responsabilidades familiares en los conceptos de presentismo, horas extra, etc.
- 10** Promover nuevos liderazgos igualitarios y no discriminatorios que fortalezcan las co-responsabilidades de cuidado.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Introducción 13

- 1.1 ¿A quiénes se dirige esta guía?14
- 1.2 ¿Qué es la transversalización de la perspectiva de género y por qué es fundamental para lograr la igualdad en el mundo del trabajo?.....15
- 1.3 La agenda de género en los espacios sindicales17

¿Qué es el cuidado y por qué es indispensable democratizar la organización social del cuidado (OSC)? 19

- 2.1 ¿Qué entendemos por cuidado y cómo se cuida en Argentina?19
- 2.2 Visibilizar todas las formas de trabajo: una necesidad urgente.....23

¿Cuál es el rol de los sindicatos en la promoción de la igualdad de género y por qué es importante? 29

- 3.1 Organizaciones sindicales en Argentina 29
- 3.2 Participación laboral femenina y participación sindical femenina32
- 3.3 La intersección entre desigualdades de género y socioeconómicas: el rol de los sindicatos34
- 3.4 Políticas de cuidado desde los sindicatos36
- 3.5 Los mitos asociados a la maternidad y la productividad de las mujeres37

Breve marco normativo vigente 41

- 4.1 ¿Qué herramientas normativas actuales promueven el derecho al cuidado a nivel internacional?41
- 4.2 El marco normativo nacional: un mosaico heterogéneo47



4.4	La agenda legislativa: propuestas en agenda	52
4.5	Políticas de licencias en las empresas en el mercado laboral argentino	54
4.6	Convenios Colectivos de Trabajo	57

¿Cómo avanzar la agenda del cuidado en los sindicatos?



Avances y desafíos a partir de un mapeo de CCTS 59

5.1	Metodología empleada en esta guía	59
5.2	Relevamiento y análisis de Convenios Colectivos de Trabajo	60
5.3	Principales hallazgos en base a las entrevistas con referentes sindicales	68
5.4	Los desafíos en materia de cuidados y los sindicatos	80

¿Cómo seguir? 87

6.1	Propuestas para avanzar desde los sindicatos	87
6.2	Recomendaciones y herramientas para impulsar políticas de cuidado desde un enfoque de derechos	89



Anexo 103

Bibliografía 107



INTRODUCCIÓN



El proyecto “Promoviendo las políticas de cuidado en empresas, la agenda sindical y los gobiernos locales” que ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) desarrolla con apoyo del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) Argentina, tiene como objetivo contribuir a la promoción de una organización social del cuidado más justa. A partir de la documentación de iniciativas y buenas prácticas, se generaron materiales que le permitan al Estado, los sindicatos, las empresas y otros actores sociales contar con herramientas concretas para el autodiagnóstico, el análisis y la implementación o impulso de políticas de cuidado más equitativas.

En esta guía se ofrecen herramientas conceptuales y prácticas para impulsar al interior de los sindicatos y organizaciones del trabajo una agenda para promover políticas de cuidado y conciliación de la vida laboral y familiar, recuperando experiencias relevantes en nuestro país.

El documento comienza con una breve conceptualización sobre el cuidado y las razones por las que es indispensable democratizar la organización social del cuidado (en adelante OSC), seguido por un análisis del rol significativo que los sindicatos pueden desempeñar en esta transformación. Luego se repasa de manera sintética el marco normativo vigente a nivel nacional e internacional en relación a la temática y las propuestas legislativas en agenda para mejorar las prestaciones en materia de cuidado en el empleo formal en relación de dependencia en el sector privado, así como políticas de licencias en el sector privado y en los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT). La quinta sección analiza cómo avanzar la agenda del cuidado en los sindicatos, repasa algunos avances y desafíos y presenta los principales hallazgos en base al relevamiento realizado, que

incluyó entrevistas en profundidad a referentes sindicales y el análisis de cláusulas de género (en materia de tiempo para cuidar y espacios para cuidar) en los convenios colectivos de trabajo. El apartado seis brinda algunas propuestas para avanzar desde los sindicatos y, por último, en el apartado siete se presentan actividades concretas para realizar en los sindicatos en pos de promover la agenda de cuidado en estos espacios.

1.1 ¿A quiénes se dirige esta guía?

Las disposiciones para garantizar *tiempo para cuidar* (las licencias) o *servicios para el cuidado* (los espacios para el cuidado en la primera infancia) en el mundo del trabajo están en gran medida ancladas en los regímenes de empleo público o privado en relación de dependencia. Es decir, solo alcanzan a las personas que se desempeñan en esos ámbitos laborales aun cuando el mundo del trabajo excede las modalidades de empleo contempladas en este sector. En la actualidad, aproximadamente la mitad de la fuerza de trabajo lo hace sin registración formal y por ello sin acceso a la seguridad social (comúnmente llamado “trabajo informal”) y/o bajo modalidades de autoempleo, como el cuentapropismo bajo el régimen de monotributo o autónomos, u otras formas de trabajo como la economía social u otras formas de producción comunitaria o cooperativa. Para estos sectores, la inclusión laboral con acceso a la seguridad social y bajo el estándar de trabajo decente que promueve la Organización Internacional del Trabajo (OIT) garantizando los principios y derechos laborales fundamentales es en gran medida una deuda pendiente. **El derecho al cuidado se ve fuertemente restringido y condicionado por estas brechas de acceso a derechos laborales.** Cerrar esas brechas de derechos requiere herramientas adicionales, innovadoras, de alcance universal y con foco en la inclusión social y una perspectiva de derechos humanos², que superen las tradicionales herramientas actualmente disponibles en el empleo en el sector privado en relación de dependencia.

Si bien esta guía se orienta principalmente a aquellas personas que desde espacios sindicales del sector privado en relación de dependencia tengan interés en promover la agenda del cuidado, apela al interés de todas aquellas trabajadoras y trabajadores que buscan una sociedad más justa, igualitaria y equitativa.



2. El enfoque basado en los derechos humanos es un marco conceptual cuyas bases se encuentran en normas internacionales y que desde el punto de vista operativo está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos. Su propósito es “analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo” (ACNUDH, 2006: 15).

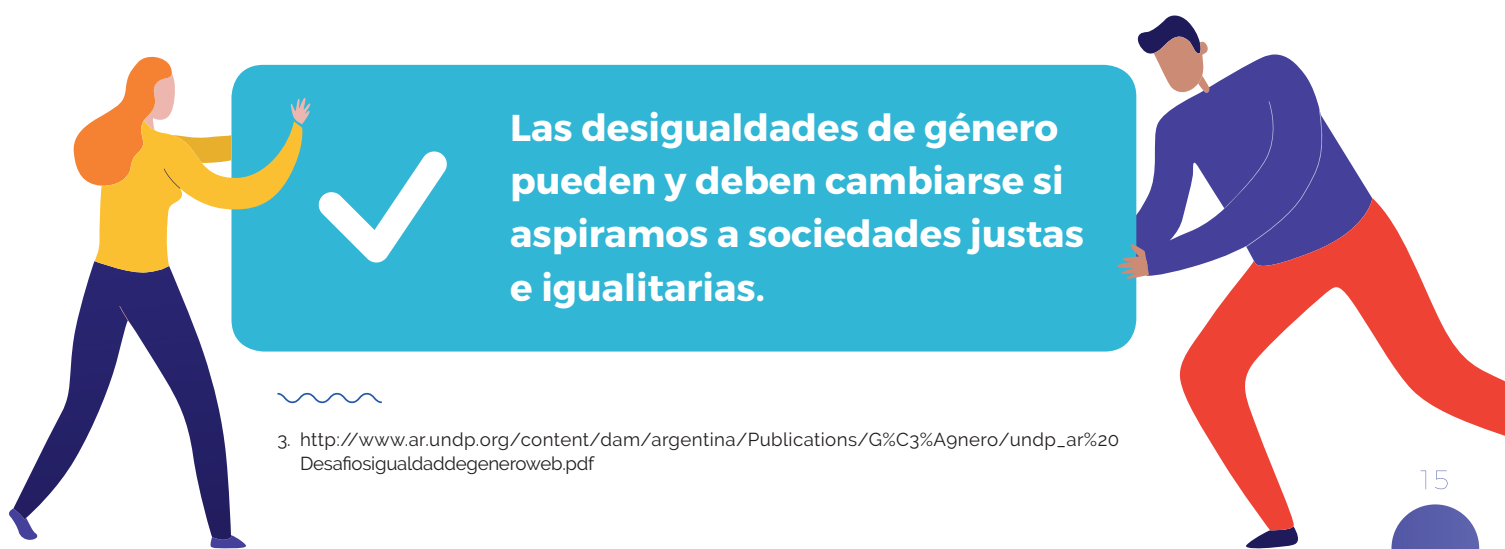
1.2 ¿Qué es la transversalización de la perspectiva de género y por qué es fundamental para lograr la igualdad en el mundo del trabajo?

El punto de partida es comprender la diferencia entre los conceptos de sexo y género ya que nos permite entender la necesidad de transformar roles asignados socialmente a varones y mujeres.

Sexo: refiere a las características biológicas y físicas de las personas desde un enfoque binario.

Género: refiere a las conductas, prácticas y roles aprendidos socialmente, que se relacionan con “lo femenino” y “lo masculino”. Es decir, es el conjunto de representaciones culturales, sociales, económicas, etc. de lo que se espera social y culturalmente de varones y mujeres (por ejemplo, los varones son analíticos mientras que las mujeres son emocionales). Se trata entonces de la construcción social de la diferencia biológica: “el género es una categoría construida, no natural, que atraviesa tanto la esfera individual como la social”³.

Las **relaciones sociales de género** se caracterizan por ser **desiguales y jerárquicas**, privilegiando aquellas características asociadas a lo masculino y restándole valor a aquellas asociadas a lo femenino. Estas relaciones sociales y normas de género se van interiorizando a través de un proceso de socialización que inicia ya en la primera infancia. Tienen mucha fuerza, ya que van moldeando los comportamientos, las acciones y las expectativas de varones y mujeres en los diferentes ámbitos (en las familias, en el trabajo, en el espacio público).







3. http://www.ar.undp.org/content/dam/argentina/Publications/G%C3%A9nero/undp_ar%20Desafiosigualdaddegeneroweb.pdf

Adoptar una perspectiva o un enfoque de género supone “considerar sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres, en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas” (EMAKUNDE, 1998: 18). Una perspectiva de género requiere mucho más que solo desagregar datos por sexo, o contabilizar cuántas mujeres y cuántos varones son empleados en distintos sectores. Por su parte, una perspectiva de género sensible a la infancia implica tomar en cuenta no sólo a la niñez como una etapa clave para trabajar en la modificación de normas sociales de género, sino también considerar las necesidades específicas y los desafíos que enfrentan las niñas y adolescentes como tales, y cómo estos desafíos forman parte de la agenda de género.

¿Qué impacto tienen estas relaciones sociales de género en el mundo del empleo?

La desigualdad de género en el ámbito laboral se refleja en un amplio abanico de aspectos:

-  **menor y peor participación en el mercado laboral en términos de calidad laboral; mayor participación en el empleo informal y precario.**
-  **segregación vertical**, dificultades persistentes de las mujeres para alcanzar puestos de decisión y autoridad dentro del mercado laboral (también conocido como “techo de cristal”).
-  **segregación ocupacional horizontal**, alta concentración de mujeres en segmentos de empleo que tienen menores beneficios y son socialmente menos valorados, como el empleo doméstico.
-  **exclusión de personas trans y de la diversidad sexual del mercado laboral.**

1.3 La agenda de género en los espacios sindicales

Si bien las mujeres representan una alta proporción de la población económicamente activa y del mercado laboral, están subrepresentadas en los sindicatos, especialmente en los espacios de toma de decisión. Las dificultades de las mujeres de alcanzar cargos de toma de decisiones en espacios de poder como partidos políticos, empresas, y el Estado también se presentan en las organizaciones sindicales. Es de esperar que el traccionamiento a la agenda de género en el mundo del trabajo (a partir de temáticas como la brecha salarial, la violencia laboral y acoso sexual, el cuidado, etc.) contribuya a movilizar y cuestionar la composición masculinizada de estos espacios.

En Argentina en los últimos años se ha dado un contexto de demanda social y movilización creciente en torno a la igualdad de género en el mundo del trabajo. Los Encuentros Nacionales de Mujeres que se celebran desde hace más de 30 años, incluyen comisiones de mujeres trabajadoras. Además, el movimiento #NiUnaMenos que impulsó inicialmente demandas para la erradicación de las violencias contra las mujeres fue incorporando otras temáticas entre las que se incluyeron el reclamo por la igualdad de derechos en los espacios de poder, en el hogar y en el trabajo, entre otros. Por otro lado, desde el año 2017, los 8 de marzo, con motivo del día de la mujer trabajadora se han llevado a cabo “paros de mujeres”, con el objetivo de reclamar por mejores condiciones en el mercado laboral, y de contribuir a visibilizar las tareas de cuidado como un trabajo. Otras acciones e iniciativas que reflejan el vigor de estas discusiones al interior de las organizaciones sindicales son los Encuentros de Mujeres Sindicalistas, los espacios intersindicales de género y una creciente cantidad de secretarías de género en los sindicatos, así como la incorporación de propuestas sindicales en las discusiones legislativas sobre la ampliación de los regímenes de licencias⁴.

A nivel internacional, la demanda por la incorporación transversal del enfoque de género en las herramientas normativas fue plasmado en los Convenios 111 (sobre discriminación por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social en el empleo y ocupación), 156 (sobre trabajadores con responsabilidades familiares) y más recientemente en el convenio 190 de la OIT (aprobado en junio de 2019) sobre violencia y acoso en el mundo del empleo. En este instrumento se establece de manera explícita la importancia del enfoque de género y reconoce y asigna un rol a los sindicatos en la prevención y el abordaje de la problemática.



4. Un ejemplo de ello es que en la discusión legislativa de un proyecto de reforma laboral que incluía la modificación del régimen de licencias, se presentó un proyecto de ley de equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo elaborado por mujeres sindicalistas.




Como en otros lugares del mundo, la opinión pública y los medios de comunicación se vieron interpelados por una demanda social sobre la violencia laboral y el acoso sexual en el empleo a partir de denuncias por parte de mujeres con el movimiento #MeToo y su eco local.

¿QUÉ ES EL CUIDADO Y PORQUÉ ES INDISPENSABLE DEMOCRATIZAR LA ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL CUIDADO (OSC)?



2.1 ¿Qué entendemos por cuidado y cómo se cuida en Argentina?

El 'cuidado' puede ser entendido como “una actividad vital para el bienestar de la población y como parte esencial de una organización social y política en la que intervienen, además de sujetos individuales, instituciones públicas y privadas” (Faur, 2014, 14). El concepto de cuidado incluye **tres grandes dimensiones que se relacionan entre sí:**

-  el **cuidado directo** de otras personas (generalmente personas con mayores demandas de cuidado como pueden ser las niñas y niños, las personas adultas mayores, las personas con enfermedades crónicas o personas con discapacidad);
-  el **cuidado indirecto**, que hace referencia a aquellas actividades necesarias para que sea posible el cuidado (como la gestión y limpieza del hogar, los traslados hacia instituciones educativas o de salud, la compra de medicamentos, etc.);
-  y el **autocuidado** que incluye tener tiempo para dedicarnos a nuestra propia salud, bienestar y tiempo libre.

En cuanto a las políticas de cuidado infantil, son las acciones públicas que, a partir de los cambios en las composiciones familiares y de la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, buscan garantizar las prestaciones básicas a niños y niñas en sus primeros años de vida. Incluyen servicios educativos y de estimulación temprana, transferencias de ingresos a las familias con niñas y niños, licencias parentales y regulación del tiempo laboral (Staab y Gerhard, 2011). Estas políticas cumplen una doble función: por un lado, buscan facilitar la participación laboral de las mujeres al permitir la corresponsabilidad de los cuidados al interior de los hogares (entre varones y mujeres) y entre familias y Estado. Por el otro, le proporcionan a las niñas y niños oportunidades clave para su desarrollo pleno, lo que juega un papel fundamental no solo en su ejercicio de derechos en el presente sino, también, en sus oportunidades futuras, incluyendo, en el caso de las niñas y niños de sectores más vulnerables, posibilidades de ruptura con la reproducción intergeneracional de la pobreza (Marzonetto, 2015). Estas políticas, si son integrales, tienen estándares de calidad y tienen una visión proclive a la corresponsabilidad entre el Estado y las familias en materia de cuidados, logran un doble objetivo: por un lado, buscan desfamiliarizar parte de las responsabilidades de cuidados de niños y niñas pequeñas, y por otro lado, mercantilizar la participación de las mujeres en el mercado laboral (Esping-Andersen 2010).

La experiencia nacional nos muestra que, si bien el tema ha ingresado en la agenda pública, se ha avanzado poco en materia de políticas de cuidado. Las políticas existentes se presentan fragmentadas y reafirman un sesgo maternalista, que, focalizando la responsabilidad del cuidado en la familia, enarbola la figura de la madre como ama de casa y cuidadora innata (Orloff, 1996; ELA & UNICEF, 2017). Asimismo, y como corolario de la falta de políticas integrales en la materia, la evidencia nos sugiere que la actual organización social del cuidado (OSC) es injusta y se convierte en sí misma en un vector de reproducción de la desigualdad socio-económica y de género (Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015). La evidencia indica que, en primer lugar, el acceso a bienes y servicios de educación y cuidado por fuera del hogar para niños y niñas pequeñas se encuentra condicionado al lugar donde nacen y a las condiciones socio-laborales del hogar en el que crecen (UNICEF, 2016). Además, existen desafíos y diferencias en términos de calidad. En síntesis, no todas las familias cuentan con las mismas oportunidades de resolver el cuidado de sus hijas e hijos por fuera del hogar, lo que limita las posibilidades de las mujeres de participar en el mercado laboral. En segundo lugar, las tareas de cuidado al interior de los hogares siguen estando desigualmente distribuidas entre varones y mujeres, siendo estas últimas las que llevan la mayor carga de trabajo⁵ (Esquivel 2009, Pautassi y Zibecchi 2010, Rodríguez Enríquez y Marzonetto 2015)



5. La evidencia sugiere que las mujeres ocupadas destinan más de 6,4 horas diarias a las tareas de cuidado no remuneradas mientras que los varones que realizan actividades de cuidado sólo destinan 3,4 horas, según datos de la Encuesta Sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo realizada por el INDEC en 2014.

Lograr una corresponsabilidad en el cuidado y una OSC más justa tendría como efectos positivos reducir la pobreza por ingresos de las familias (en particular de las lideradas por mujeres con menores niveles educativos), mejorar su autonomía económica a través del fortalecimiento de la inserción laboral de las mujeres, reducir la segregación horizontal y vertical y también fortalecer las condiciones de posibilidad para que las mujeres con responsabilidades de cuidado puedan participar en espacios de toma de decisiones como los sindicatos.

A mayor cantidad de mujeres en los espacios directivos de sindicatos, más fortalecida podría verse la agenda de género en los sindicatos y se retroalimentaría, entre otras, la agenda del cuidado y el trabajo.

Es importante resaltar que el cuidado **es responsabilidad de todas las personas, es decir, es una responsabilidad social compartida**. Con el concepto del “diamante del cuidado” (Razavi, 2007) se hace referencia a los cuatro actores fundamentales en la organización social del cuidado (OSC): el Estado, el mercado, los hogares y la comunidad (incluyendo sindicatos, cooperativas, organizaciones no gubernamentales, organizaciones barriales). En particular, el mundo del trabajo puede generar condiciones que faciliten la conciliación de responsabilidades familiares para las personas que se desempeñan como trabajadores y trabajadoras.

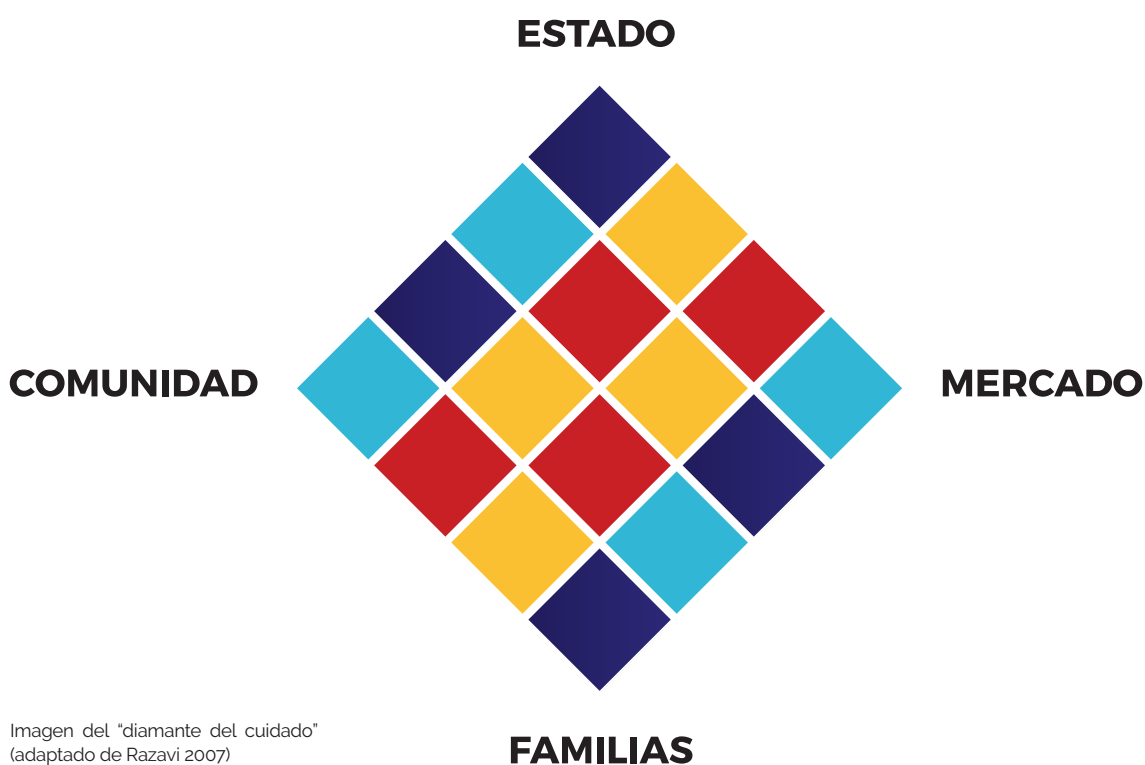


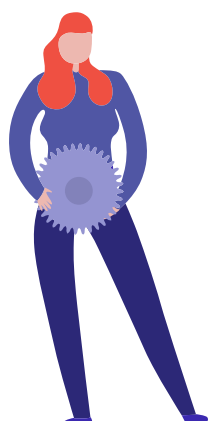
Imagen del "diamante del cuidado"
(adaptado de Razavi 2007)



Todas las personas tienen derecho al cuidado, más allá de su inserción en el mercado de trabajo y su condición laboral. En este sentido, el cuidado “es un derecho, universal, interdependiente e indivisible, con obligaciones positivas y negativas asociadas cuyo cumplimiento debe exigirse” (Pautassi y Zibecchi, 2013).



En Argentina, el impacto del significativo aumento en la participación de las mujeres en el mercado laboral no fue acompañado por el desarrollo de un sistema público de cuidados de calidad. Solo 1 de cada 2 trabajadores/as tiene acceso a licencias por maternidad y paternidad, en un sistema desigual, heterogéneo, que no contempla a todas las familias ni cubre todas las necesidades de cuidado y que refuerza estereotipos de género, sobrecargando a las mujeres. Sólo el 21% de los chicos y chicas entre 0 y 3 años tiene acceso a servicios de educación y cuidado y persisten importantes desafíos de calidad y de coordinación entre las distintas ofertas destinadas a la primera infancia (UNICEF, 2019). Esta situación deja en manos de las familias, y en particular de las mujeres, la necesidad de desplegar estrategias para resolver el cuidado de niñas, niños y adolescentes (Pautassi y Zibecchi, 2013): las familias se organizan como pueden: reparten tareas entre sus miembros (generalmente otras mujeres), recurren a las redes comunitarias, apelan a establecimientos privados o contratan personal para ocuparse de estas tareas. Esto ejerce un condicionamiento estructural sobre sus posibilidades de incorporarse al mercado laboral, en particular al empleo formal. Condiciona, además, su posibilidad de permanecer sostenidamente en el empleo remunerado y formal como así también ascender dentro de sus estructuras. Esta situación afecta, también, derechos básicos de la niñez y reproduce la desigualdad. En muchos casos, los niños quedan con “cuidado inadecuado”, es decir solos o a cargo de otro niño menor de 10 años (UNICEF, 2016).



Este **nudo crítico de la desigualdad que es la organización social injusta del cuidado** tiene por lo tanto un fuerte impacto sobre los derechos de niñas y niños y sobre las posibilidades de las mujeres de lograr su autonomía económica, autonomía física (por ejemplo, por dificultades para salir del círculo de la violencia) y la autonomía en la toma de decisiones (tanto en espacios partidarios y políticos como en otros espacios de participación)



Fortalecer la inserción, permanencia y ascenso de la mujer en el mercado de trabajo es una herramienta imprescindible para lograr la autonomía económica de las mujeres, lo que resulta en una reducción de la desigualdad y de la pobreza y, en particular, de la pobreza infantil y la reproducción intergeneracional de la pobreza (Esping-Andersen, 2011).



Aquellos países que han logrado minimizar la pobreza infantil en el largo plazo lo han hecho principalmente a través de asegurar que las madres cuenten con una inserción estable en el mercado laboral (Esping-Andersen G., 2004). Y entre otras estrategias, han avanzado a través de la ampliación de las licencias y asegurando servicios de cuidado de calidad, sin que ello haya implicado desbalances en los sistemas de seguridad social ni pérdidas de productividad (se profundizará en este aspecto en la sección 3.5).

2.2 Visibilizar todas las formas de trabajo: una necesidad urgente

Existen múltiples formas de trabajo, incluso cuando no se realizan en el ámbito del mercado laboral. Esto ha permitido distinguir entre los conceptos de trabajo (tareas que implican tiempo, esfuerzo y competencias, y que aportan un valor social), y empleo (que es aquel trabajo por el cual se percibe un salario). El cuidado de otras personas y la realización de trabajo doméstico en los hogares es un trabajo que habitualmente se encuentra invisibilizado. Por lo tanto, desde un enfoque de género todas las mujeres trabajan, incluso aquellas que no se desempeñan de manera remunerada (a cambio de un salario o remuneración) en el mercado laboral. Según la “Encuesta de actividades de niñas, niños y adolescentes” (EANNA)⁶, en el segmento etario de 5 a 15 años la principal actividad desarrollada son las tareas domésticas, aunque con una participación diferencial por género. Las niñas y adolescentes mujeres participan en mayor medida de las actividades domésticas intensivas, reflejando patrones culturales de división sexual del trabajo.

En ocasiones, las familias o algunos de sus integrantes, especialmente quienes desempeñan tareas remuneradas en el mercado laboral y tareas de cuidado al interior de sus hogares, no cuentan con tiempo suficiente para satisfacer sus necesidades de autocuidado y bienestar. En los hogares de ingresos medios y altos es posible que las familias decidan adquirir servicios de cuidado en el mercado y deleguen una parte de estas tareas, por ejemplo, a través del trabajo doméstico remunerado o contratando servicios de centros de educación y cuidado infantil. En los hogares más pobres, la situación es diferente y difícilmente alcancen los ingresos para delegar el cuidado. Esta falta de ingresos limita entonces las posibilidades



6. http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/eanna/eanna_2da-edicion_201909.pdf

de las mujeres de esos hogares para contar con el tiempo suficiente para desarrollar otras tareas que no sean el cuidado.

En el caso de las niñas y adolescentes mujeres la realización de las tareas domésticas intensivas compite con el tiempo que pueden dedicarle a las actividades escolares y al ocio o tiempo libre, lo que a su vez condiciona luego sus trayectorias educativas y laborales. Según la EANNA del 2017, entre los y las adolescentes de 16 y 17 años que no realizan actividades productivas la asistencia escolar alcanza el 91.8%. Por el contrario, la asistencia escolar entre quienes realizan actividades domésticas intensivas es del 75,7%. Por lo tanto, la carga doméstica asociada al cuidado de miembros del hogar acota la participación en la escuela de niñas, niños y adolescentes.

¿Qué son las encuestas del uso del tiempo?

Las encuestas del uso del tiempo (EUT) son instrumentos estadísticos que permiten conocer cómo las personas distribuyen su tiempo en diferentes actividades remuneradas (en el mercado laboral) y no remuneradas. Las EUT permiten visibilizar los usos diferenciales del tiempo según el género (entre otras variables) y dimensionar el trabajo de cuidado no remunerado como por ejemplo el tiempo dedicado a los quehaceres domésticos, al apoyo escolar y al cuidado de niñas, niños y personas mayores, e incluso el trabajo voluntario.

Dimensionando el peso del trabajo de cuidado pueden elaborarse las “cuentas satélites del trabajo no remunerado en los hogares” y de esa manera estimar el aporte económico a la economía total. En algunos países como Ecuador, Colombia y Perú, la realización de las EUT y la incorporación de las cuentas nacionales han pasado a ser una obligación de los Estados tras sancionarse leyes específicas para jerarquizar la economía del cuidado.

En general, las EUT emplean la metodología del “diario del día de ayer”, en el que se pregunta a las personas por las actividades que realizaron en las 24 hs del día anterior. Otra metodología consiste en trabajar con un listado de actividades pre codificado* y que la persona seleccione aquellas tareas que realizó el día anterior. Cada una de estas metodologías presenta sus ventajas y desventajas.



En Argentina la realización de las EUT es aún incipiente. A nivel nacional se desarrolló un Módulo de Trabajo no Remunerado (TNR) aplicado por la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU) en el año 2013 por parte del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). A nivel subnacional se desarrollaron encuestas de uso del tiempo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (en el 2005 y 2016) y en Rosario (2010). Para el 2020, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) incluyó en su programa de trabajo la realización de la primera Encuesta Nacional sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo.

En noviembre del 2019 se sancionó por ley la incorporación en el sistema estadístico nacional, como un módulo de la Encuesta Permanente de Hogares, la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo que tendrá por objeto “recolectar y cuantificar con perspectiva de género información sobre la participación y el tiempo destinado por las personas humanas a sus diferentes actividades de la vida diaria, desagregado por género y edad” (Ley 27.532).

Si bien lentamente desde la agenda pública se están transformando las pautas culturales que asocian únicamente a las mujeres a las tareas domésticas, los datos en nuestro país son elocuentes: todavía hoy las mujeres desarrollan el doble de las tareas de cuidado no remuneradas que los varones.

Según el módulo sobre uso del tiempo realizado a nivel nacional en el 2013, las mujeres en Argentina realizan el doble del trabajo no remunerado que los varones, dedicando en promedio 6,4 horas diarias a las actividades domésticas, mientras que ellos le dedican 3,4 horas. Incluso las mujeres que participan del mercado laboral a tiempo completo, destinan más tiempo a las tareas de cuidado que los varones que tienen un empleo y que los varones sin empleo.

Por otro lado, a la disparidad de género se le suma la variable de desigualdad socioeconómica. De acuerdo a la EUT realizada por el gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el 2016, las mujeres del quintil 1 de ingresos (aquellas de menores ingresos) realizan 7:07 horas de trabajo no remunerado, mientras que las del quintil 5 (de mayores ingresos) emplean 3:18 horas, reflejando el impacto diferencial del trabajo de cuidado en las mujeres de sectores socioeconómicos más bajos.

*Existen consensos internacionales en relación a estos listados de actividades para permitir la comparabilidad internacional. La herramienta de referencia en la región es la Clasificación de Actividades de Uso del Tiempo para América Latina y el Caribe (CAUTAL).



Mural realizado por la artista Ailén Possamay. Fuente: <https://www.instagram.com/ailenpossamay/>

¿CUÁL ES EL ROL DE LOS SINDICATOS EN LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y POR QUÉ ES IMPORTANTE?








3.1 Organizaciones sindicales en Argentina

El objetivo de la negociación colectiva es establecer un convenio colectivo en el que se regulen las condiciones de empleo, pudiendo ser estas por ámbito de actividad o en las empresas para los casos donde existan comisiones internas sindicales. En cualquier caso, los convenios colectivos de trabajo (CCT), presentan cláusulas que buscan regular los derechos y responsabilidades de las partes en la relación de empleo, con el fin de potenciar la protección laboral.

De acuerdo con la OIT: *“la negociación colectiva es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales. Entre las cuestiones que se abordan habitualmente en los programas de negociación figuran los salarios, el tiempo de trabajo, la formación y capacitación profesional, la seguridad y la salud en el trabajo, y la igualdad de trato.”*



De acuerdo con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en Argentina las cláusulas de los CCT se pueden dividir en las siguientes categorías:

-  **Cláusulas salariales:** que establecen los montos mínimos y máximos por categoría ocupacional dentro del área, y el modo en que se llevarán a cabo las actualizaciones laborales durante un periodo de tiempo determinado.
-  **Cláusulas sobre relaciones laborales:** que establecen las obligaciones y derechos de las partes participantes en la negociación, en relación a la actividad económica y en particular a la actividad laboral específica a desempeñar.
-  **Cláusulas sobre condiciones de trabajo:** refieren a las condiciones en el establecimiento, tipo de jornada, regímenes especiales de licencias, beneficios específicos.
-  **Cláusulas sobre medio ambiente, higiene y seguridad:** refieren a las medidas preventivas para la seguridad y salubridad de los trabajadores en el ámbito de actividad.
-  **Cláusulas de equidad de género:** refieren a la implementación de medidas que garanticen la igualdad de condiciones para mujeres y varones en el ámbito laboral, entre ellos, la creación de “jardines maternos”, declaración de no discriminación, etc.

Durante el período comprendido entre 2015 y 2018, se observa una disminución de CCT homologados desde el Ministerio, pero al mismo tiempo, en términos comparativos, se evidencia que, en general, siguen ocupando un lugar predominante aquellas cláusulas referidas a mejoras salariales, seguidas en orden de magnitud por las referidas a relaciones laborales y por condiciones de trabajo, y muy por detrás se encuentran las demandas por igualdad de género (ver tabla 1).

Figura 1

Convenios colectivos de trabajo por año, y porcentaje de cláusulas demandadas, en porcentaje para el ámbito de actividad.

Año	2015	2016	2017	2018
CCT homologados	1957	483	343	221
Cláusulas salariales	82%	77%	82%	82,5%
Cláusulas sobre relaciones laborales	54%	50%	64%	48,5%
Cláusulas sobre condiciones de trabajo	31%	21%	24%	26,5%
Cláusulas sobre medio ambiente, higiene y seguridad	8%	-	6%	11%
Cláusulas sobre equidad de género	9%	-	15%	10,5%

Fuente: Elaboración propia en base a informes trimestrales de Estado de Negociación Colectiva MTEySS1. La información sobre 2018 solo contempla 1° y 2° trimestre del año. Para el cálculo del porcentaje de tipo de cláusulas, se calculó la media entre los dos trimestres.

La participación sindical se materializa en mejores condiciones laborales para los y las trabajadoras. De hecho, numerosos estudios evidencian que los/as trabajadores/as sindicalizados tienen mayores beneficios y protección laboral que trabajadores y trabajadoras sin sindicalizar, tanto si se observa por sector de actividad o por empresas (Bryson y Forth 2011; Joseph Rowntree Foundation 2002; Macgillvary 2009).

Una muestra de ello es que los avances en materia de igualdad de género, incorporando la importancia del cuidado y la necesidad de generar mecanismos que permitan lograr la corresponsabilidad del cuidado, se han generado tanto desde el ámbito legislativo y gubernamental, como desde los sindicatos. A partir de esto, surge la necesidad de pensar estrategias para potenciar la presencia de cláusulas orientadas a la igualdad de género y a mejorar las condiciones de trabajo (sobre todo en relación a licencias por nacimiento y prestaciones a las familias), puesto que, como se observa, sólo el 11,5% (tomando el promedio interanual entre 2015 y 2018) de los convenios colectivos incorporaron entre sus cláusulas aspectos referidos a la igualdad de género, donde se incluyen políticas de cuidado.

Esto adquiere relevancia cuando observamos la conjunción de dos factores que deberían implicar un aumento del interés desde los sindicatos en la promoción de políticas “familiarmente amigables” en los ámbitos laborales (Macgillvary

2009). Por un lado, la histórica importancia de los sindicatos para la incorporación de mejores condiciones laborales para los y las trabajadores/as, y, por otro lado, el aumento sostenido de la participación laboral femenina en los últimos treinta años.




3.2 Participación laboral femenina y participación sindical femenina

La participación de las mujeres en el mercado laboral en Argentina comienza a incrementarse a partir de los años ´70, fenómeno que se da aparejado a la mayor presencia femenina en la educación superior. Estas mujeres se insertaban en su mayoría en el sector de servicios que les generaba mejores oportunidades que el sector industrial. No obstante, su participación cobra mayor fuerza a partir de la década de los ´90, debido en parte a las nuevas reglas del juego neoliberales impuestas por el Consenso de Washington, con medidas de flexibilización laboral que generaron una entrada masiva al mercado laboral bajo formas de segregación en el empleo y con altos niveles de informalidad (Filgueira y Martínez Franzoni, 2017). En parte también, debido a que la crisis económica implicaba la retracción de los salarios y la necesidad de más de un ingreso para la subsistencia familiar (Marzonetto, 2013). En los años del Consenso de Washington se modificaron los patrones laborales, y como plantean Filgueira y Martínez Franzoni (2017) el neoliberalismo erosionó la dominación masculina y debilitó los arreglos patriarcales tradicionales al desdibujar la dinámica de varón proveedor y mujer ama de casa. De todos modos, no desdibujaron las relaciones al interior de los hogares en cuanto a las tareas domésticas y de cuidado, generando así una “revolución truncada” en el proceso de participación femenina (Marzonetto 2019). Para el primer trimestre de 2019, la tasa de participación de las mujeres es 20 puntos inferior: se sitúa en un 49% frente a un 69,8% de los varones (EPH, 2019).

La consolidación de la participación laboral femenina en los últimos 25 años, sobre todo de las mujeres de ingresos medios y altos (cuya participación no está supeditada a los ciclos económicos como sí ocurre con las de ingresos más bajos) debería haber puesto sobre el tapete la necesidad de servicios de cuidado y de licencias extendidas. Si bien se amplió el acceso de las mujeres a la participación laboral y, con ello, aumentó la presencia de mujeres en los sindicatos, se observa que estas demandas parecen no haber permeado en sus agendas, donde la discusión por el salario y las condiciones de trabajo en general opaca reclamos que suelen evaluarse como “sectoriales”, es decir, femeninos. Si bien

en los últimos años las mujeres han logrado avanzar en la participación sindical desde algunos espacios -como las secretarías de género e igualdad de oportunidades o centros de estudio desde donde impulsan ciertos debates sobre los derechos de igualdad- la representación femenina sigue siendo escasa en los sindicatos, especialmente en las posiciones de liderazgo y toma de decisión. En este sentido, aunque en el año 2002 se sancionó la Ley 25.674, conocida también como Ley de cupo sindical, cuyo objetivo era asegurar que las candidaturas de mujeres a los órganos de dirección incluyeran un número proporcional a la afiliación, su implementación ha sido irregular y los resultados obtenidos distan del objetivo propuesto de asegurar un 30% de mujeres en puestos de conducción. Mencionar esto es importante, sobre todo porque son las trabajadoras las que impulsan este tipo de medidas; y al ser minoritaria su participación en las mesas de decisión, la demanda por mecanismos de corresponsabilidad queda en un plano secundario de lucha sindical, lo que dificulta su articulación.

Esta situación pone de manifiesto que, si bien las mujeres se han ido incorporando paulatinamente al mercado laboral, las relaciones laborales y las dinámicas de organización social del cuidado en los hogares, no se adaptaron a estos cambios. De acuerdo con OIT (2019), si bien las mujeres que están insertas en el mercado laboral son más propensas a haberse afiliado a sindicatos y organizaciones de trabajadores que los varones, así como a tener mayor nivel educativo en general, su representación sigue siendo menor en las estructuras de liderazgo, tanto en los sindicatos como en las empresas. Se sigue observando que: (i) se reproducen dinámicas que perpetúan la imagen de la mujer como cuidadora y de los varones como proveedores; (ii) las reivindicaciones por políticas de corresponsabilidad no se encuentran entre las prioridades sindicales (Torns y Recio 2017); y que a su vez (iii) los canales de incorporación de nuevas demandas se encuentran obturados para la participación femenina, debido a las lógicas institucionales sindicales (tanto formales como informales), entre ellas:

-  El establecimiento de la ley de cupo sindical, al no incorporar cláusulas específicas sobre mandato de posición (es decir, la obligación de posicionarlas en lugares con posibilidades de resultar electas), permite ubicar a las mujeres en las posiciones de menor poder de negociación en la estructura sindical.
-  De manera informal, pero como práctica generalizada, se instituyen las reuniones paritarias en horarios y espacios que no permiten la conciliación entre las tareas de cuidado, la participación laboral y la participación sindical de las mujeres.
-  La sub-representación de las mujeres en las cúpulas sindicales es una tendencia general que se observa inclusive en los gremios de sectores de empleo altamente feminizados, como la educación, la salud, la alimentación

y la rama textil, donde paradójicamente los dirigentes sindicales son varones. Esto indica que la organización sindical tiene sus propias reglas que reproducen el comportamiento social del sistema de género (Rigat-Pflaum 2008).

A partir de estos patrones, es necesario preguntarse cuáles son los factores de la falta de presencia de mujeres en los puestos de toma de decisión sindical. La respuesta puede encontrarse en la falta de mecanismos que permitan la corresponsabilidad en las tareas de cuidado entre mujeres y varones, y entre familias, Estado, mercado y comunidad, entre otros aspectos en una compleja trama de factores interrelacionados.



3.3 La intersección entre desigualdades de género y socioeconómicas: el rol de los sindicatos

En términos de participación laboral femenina, la desigual OSC puede impactar a través de tres fenómenos que, de acuerdo a las diferencias socioeconómicas, afectan de diferente manera sobre las mujeres y sus familias (ONU Mujeres 2017):

Piso Pegajoso: Las mujeres que están en el extremo socio-económico y educativo más bajo. Enfrentan mayores obstáculos para el empoderamiento y autonomía económica. Su participación laboral es escasa y cuando están insertas en el mercado laboral se encuentran atrapadas en ocupaciones precarias.

Escaleras Rotas: Particularmente refiere a las mujeres con educación secundaria y de ingresos intermedios. Pueden estar insertas en el mercado laboral, pero carecen de redes de protección que les permitan dar saltos de empoderamiento o les ayuden a prevenir el deslizamiento al piso pegajoso. Su participación laboral es más volátil.

Techo de Cristal: Mujeres con educación terciaria e ingresos familiares altos. La proporción de mujeres sin ingresos propios es menor que el de las mujeres de los otros escenarios, pero mayor en relación a sus pares varones. Este fenómeno refiere a las dificultades generalmente vinculadas con las culturas y prácticas organizacionales para acceder a las posiciones de liderazgo. Se desempeñan en contextos de recurrente discriminación laboral y segregación ocupacional.

Estos tres fenómenos que se dan en relación al mercado de trabajo se evidencian a nivel de beneficios laborales y de participación sindical. Las dificultades para acceder a puestos de decisión de las mujeres en el mercado laboral también se reproducen en el ámbito sindical. Asimismo, y como otra cara de esta misma situación, en relación a las mujeres en las situaciones de mayor vulnerabilidad, si bien en los últimos años se han producido articulaciones con organizaciones de la economía popular, desde los sindicatos se observa la falta de mecanismos para construir redes de protección que les permitan prevenir sus deslizamientos a situaciones de mayor precariedad e informalidad laboral.⁷ Otra forma en que se cristalizan estas diferencias desde el ámbito sindical refiere a los casos en los que se segmentan los convenios colectivos de trabajo. Estos son casos donde se otorgan beneficios más amplios a los sectores de trabajadoras y trabajadores que se encuentran en las mejores posiciones y en contraposición, se otorgan beneficios de menor alcance a quienes se encuentran en la base piramidal, perpetuando las desigualdades en el mercado laboral. Un ejemplo de esto es lo que ocurre en algunos sectores de empleo como el de telefonía, donde los empleados de cargos jerárquicos cuentan con convenios colectivos de trabajo que les garantizan mejores condiciones laborales que a quienes trabajan en áreas de menor categoría en las mismas empresas.

Frente a esta situación los sindicatos tienen una doble responsabilidad y oportunidad: por un lado, la de generar estrategias para contribuir a la democratización de las cargas de cuidado a través de medidas específicas e incentivos para la corresponsabilidad, de manera universal para todos y todas las trabajadoras del sector de actividad por igual. Por otro lado, y en relación a lo anterior, garantizar la participación femenina en los procesos paritarios y en las cúpulas sindicales les permitiría convertirse en verdaderos espacios de lucha por la protección y garantía de derechos de las personas trabajadoras, brindándoles a las mujeres la oportunidad de visibilizar las discriminaciones que sufren en el mercado de trabajo y canalizar sus necesidades y demandas.



7. En el documento "Interacciones de las organizaciones de trabajadores con la economía informal. Compendio de Prácticas" de OIT, se presenta una recopilación de prácticas llevadas a delante por sindicatos para llegar a los trabajadores de la economía informal y de este modo reducir los déficits de trabajo decente allí registrados. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_735636.pdf

3.4 Políticas de cuidado desde los sindicatos

A pesar de las inequidades de género persistentes en el ámbito sindical, existen una serie de medidas orientadas a los trabajadores y trabajadoras y sus familias. Entre estas, se encuentran una serie de medidas superadoras a lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) referidas a las condiciones de trabajo y a equidad de género en estrecha vinculación con la necesidad de lograr el balance entre familia y trabajo a través de medidas que tiendan a la corresponsabilidad. Algunos de los más extendidos en los casos de sectores bajo convenio colectivo son: licencias por nacimiento, por maternidad extendida, por cuidado de niños y niñas pequeñas, por cuidado de familiar enfermo, licencia por paternidad o para la persona no gestante extendida, hora de lactancia y alimentación y, más recientemente, licencia por violencia de género. Luego, entre otros beneficios menos extendidos pero también en relación a lograr el balance familia y trabajo, se encuentran: el acceso a colonia de vacaciones de verano, acceso a plan materno infantil de las obras sociales sindicales, acceso a centros de educación y cuidado infantil o subsidios para su acceso.

Si bien no todos los sectores de empleo cuentan con los mismos beneficios, y habiendo entre el conjunto de medidas diferencias en cuanto a la extensión y calidad del beneficio (por ejemplo, no todos los sectores de empleo cuentan con el mismo régimen de licencias por nacimiento), estas son medidas extendidas. Una de las limitaciones observadas es que en ocasiones este tipo de medidas se focalizan únicamente sobre la mujer trabajadora y, por extensión, en su familia, reproduciendo de este modo la visión de que las mujeres son quienes deben conciliar su carrera laboral con su vida familiar, en lugar de pensar estas medidas como una forma de contribuir a la igualdad entre los géneros y la corresponsabilidad en las tareas de cuidado entre varones y mujeres.

Un estudio realizado en Inglaterra por Bryson y Forth (2011), muestra que las dificultades para lograr el balance entre familia y trabajo, tanto para varones como mujeres, pueden generar estrés y ansiedad. Por esa razón, las prácticas promovidas desde los sindicatos, para aliviar la doble carga laboral (la remunerada en el mercado laboral y la no remunerada en los hogares) puede impactar sobre el clima laboral. Sobre todo si se considera uno de los hallazgos del estudio citado: hay una fuerte asociación entre el número de prácticas de balance entre vida laboral y familiar en el lugar de trabajo, y la percepción de las personas trabajadoras sobre cómo el empleo afecta sus vidas personales.

Si bien la realidad del mercado laboral es diferente entre los países industrializados y países como los de la región y en particular Argentina -donde en los primeros, los niveles de participación femenina son más altos que los de América Latina (59,6% es el promedio en la Unión Europea, frente al 53% en promedio para América Latina), y donde los niveles de informalidad laboral son relativamente bajos-, las dificultades para lograr un óptimo balance entre vida familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras es ampliamente extendido y compartido. Por ello, los sindicatos, como organizaciones gremiales tendientes a proteger y ampliar los derechos laborales, deben tomar una posición activa sobre el asunto. En general, la provisión de políticas de cuidado infantil ha sido vista como una responsabilidad exclusiva de los Estados, y por ello los sindicatos no han priorizado su rol en la materia (Gregory y Milner, 2009; Kumar y Murray, 2002 en Bryson y Forth 2011).

3.5 Los mitos asociados a la maternidad y la productividad de las mujeres

Se suele escuchar con cierta frecuencia que a las mujeres jóvenes les cuesta mucho más que a sus pares varones el proceso de reclutamiento en el empleo. Esto, como la evidencia lo indica, no se debe a la falta de formación: según el Informe Mujeres y Mercado de Trabajo del Instituto Nacional de las Mujeres (2017) del total de los ocupados, las mujeres con título universitario son el 45,6% mientras que los varones con título universitario son el 28,9%. Las dificultades que encuentran las mujeres jóvenes en el mercado laboral radican, en definitiva, en su potencial maternidad, y en especial a los mitos asociados a los costes de productividad que esta conlleva.

En definitiva, se siguen vinculando las cargas de cuidado de manera exclusiva a las mujeres. Esto tiene que ver, en parte, con que el conjunto de medidas referidas a la conciliación y corresponsabilidad, están asociadas a la protección a la maternidad (Marzonetto 2019). Es decir, el conjunto de políticas que busca resolver de manera equitativa la actual forma de organización social del cuidado surgieron a lo largo del SXX como mecanismos anclados a la protección de la mujer embarazada y de la persona recién nacida, sin incluir a la figura del varón en este proceso. Por ello, los costos de productividad vinculados al nacimiento y crianza de hijos e hijas se asociaron principalmente a la figura femenina.

Ante la ausencia o debilidad de servicios de cuidado, se genera una “privatización” de los costos, es decir, se familiariza el cuidado debiendo ser resuelto de manera exclusiva por los miembros del hogar (Salvador et al. (2016). Las familias

deben optar por diversas opciones, que en todos los casos implican costos económicos: una posibilidad es que adquieran servicios de educación y cuidado en el mercado, mediante contratación de niñeras o de espacios de educación y cuidado de gestión privada, otra posibilidad es que las tareas de cuidado las realice uno de los miembros del hogar de manera no remunerada, cuestión que implica un costo físico y de tiempo, que también consiste en la pérdida de ingresos monetarios al no participar, o participar parcialmente, del mercado laboral; otra opción consiste en recurrir a soluciones comunitarias de cuidado, en las que el costo puede ser asumido por algunas familias o por la comunidad en su conjunto –si se opta por una modalidad en la que se alternan los cuidados en diferentes hogares–.

A continuación, se presentan los principales argumentos desde los sectores empresariales que se esbozan asociados a los costos de la maternidad de las trabajadoras.

Figura 2

Costos de las políticas de cuidado y alternativas para lograr la equidad de género

	Licencia por maternidad	Licencia por Paternidad	Horario de lactancia	Espacios de educación y cuidado de 0 a 3
Elementos que se consideran para el cálculo de costos	<p>Cantidad de personas que toman la licencia</p> <p>+</p> <p>Días de duración de la licencia</p> <p>+</p> <p>Monto del beneficio Monetario</p>	<p>Cantidad de personas que toman la licencia</p> <p>+</p> <p>Duración de la licencia</p> <p>+</p> <p>Monto del beneficio monetario</p>	<p>Cantidad de mujeres que acogen el beneficio</p> <p>+</p> <p>El salario horario de estas</p> <p>+</p> <p>La extensión del periodo de lactancia estimado</p>	<p>Los costos de infraestructura</p> <p>+</p> <p>Los costos de personal calificado</p> <p>+</p> <p>Los costos de gastos corrientes para el funcionamiento</p>
Verdades en la construcción de los mitos	<p>Los empleadores incurren en los costos de capacitación, contratación y remuneración del personal de reemplazo</p>	<p>La licencia por paternidad es pagada por el empleador. En el caso del Sector Privado, la licencia es de 2 días corridos y no se computa presentismo</p>	<p>Este beneficio es financiado por el empleador.</p> <p>Durante el periodo de duración del beneficio, por lo general no se contrata a personal de reemplazo, perdiendo esas horas de productividad.</p>	<p>En el caso de estos servicios, que pueden ser asumidos por empleador, sindicatos o mediante subsidio, en Argentina no se encuentra reglamentada la legislación al respecto</p>
Elementos para promover la corresponsabilidad	<p>La licencia por maternidad se paga a través de fondos de la seguridad social (ANSES).</p>	<p>Para que el beneficio de la licencia por paternidad no habilite a la discriminación, una alternativa es generar fueros paternos (protección contra despido a la paternidad) además de proveer licencias por paternidad más amplias que se equiparen paulatinamente a las de maternidad.</p>	<p>Para que no sea un elemento que habilite la discriminación de mujeres, una alternativa que se efectúa en varios ámbitos es dar el permiso para alimentación de manera indistinta a varones y mujeres.</p>	<p>Para que no sea un elemento que habilite la discriminación de mujeres, es necesario que el beneficio sea otorgado de manera indistinta a varones y mujeres.</p>

En este sentido, contrariamente a los mitos que asocian las políticas de cuidado con pérdidas de productividad, Salvador et al. (2016) sostienen que “la ausencia de políticas de protección a la maternidad y cuidados en la primera infancia ocasiona, además de los costos individuales, asumidos privadamente por los hogares, costos que se derivan a las empresas y a la sociedad” (Salvador et al. 2016, 51). Esto implica que la falta de acciones tendientes al logro de una organización social del cuidado más justa, y con ello de un mejor equilibrio entre vida familiar y participación laboral, impacta económicamente, pudiendo entenderse como una “pérdida sistémica” (2016, 51), puesto que:

“es el sistema económico y social el que está utilizando inadecuadamente sus recursos y con ello produciendo de manera ineficiente, no recuperando la inversión social en la educación de las personas, y generando costos asociados a la tensión en la organización de la vida y las debilidades en el cuidado de las personas.” (Salvador *et al.* 2016, 52).

Como se observa, efectivamente existen costos que deben ser cubiertos cuando una trabajadora afronta la maternidad. No obstante, los costos a los que alegan los empleadores son compartidos con el Estado, puesto que las licencias por maternidad son financiadas por la seguridad social, mientras que los empleadores solo deben cubrir los costos de un eventual reemplazo. Asimismo, es importante repensar la distribución de beneficios asociados al nacimiento de hijos e hijas, entre varones y mujeres. En otras palabras, si se generan políticas de cuidado que incorporen a los varones en la crianza (derecho a establecimientos de cuidado para hijos/as de trabajadores indistintamente de su género, derecho de hora de alimentación indistintamente de su género y licencias por paternidad amplias) será más fácil derribar el mito de que contratar mujeres es más costoso que contratar varones, y de ese modo se contribuirá no solo a una OSC más justa, sino que también a mayor igualdad en el mercado laboral entre varones y mujeres.

La necesidad de participación desde los sindicatos en acciones tendientes a la mejora de la OSC, resulta necesaria porque: a) contribuiría a la mayor igualdad de género en el ámbito laboral y sindical, b) mejoraría el balance entre vida familiar y laboral aliviando las presiones y ansiedad que genera la gestión del cuidado para las personas trabajadoras con familia y c) aportaría al sistema económico y social para construir una sociedad más justa, tanto en términos socio-económicos como de género.

BREVE MARCO NORMATIVO VIGENTE



4.1 ¿Qué herramientas normativas actuales promueven el derecho al cuidado a nivel internacional?

Existen diversas convenciones, tratados y convenios internacionales que instan a los Estados a adoptar medidas que resguarden la igualdad real de oportunidades y de trato, la no discriminación y el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos de todas las personas, incluyendo el derecho a cuidar y a ser cuidado.

Si bien un detalle exhaustivo de la normativa vigente excede los límites de esta publicación, a continuación, se brindan algunas de las normas que es recomendable tener en cuenta en materia de derecho al cuidado.

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Consenso de Brasilia.
- Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las personas mayores.
- Convención Interamericana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica).
- Convención sobre Derechos del Niño.

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
- Organización Internacional del Trabajo:
 - Convenio 103 sobre protección de la maternidad, que establece los principios fundamentales de derechos de la trabajadora con relación a la maternidad.
 - Convenio 156 sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, trabajadores con responsabilidades familiares.
 - Recomendación 191, en particular el artículo 10, párrafos 3 y 4, que refiere a la licencia parental.
 - Convenio 183 sobre protección a la maternidad
 - Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

A nivel regional, la Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe recupera el Consenso de Brasilia señalando que el derecho al cuidado es universal y requiere medidas sólidas para lograr su efectiva materialización y la corresponsabilidad por parte de toda la sociedad, el Estado y el sector privado, entendiendo que el cuidado es una responsabilidad social compartida entre todas estas esferas.

Consenso de Brasilia*

Los gobiernos de los países participantes en la Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe reconocen que “el acceso a la justicia es fundamental para garantizar el carácter indivisible e integral de los derechos humanos, incluido el derecho al cuidado” y señalan que “el derecho al cuidado es universal y requiere medidas sólidas para lograr su efectiva materialización y la corresponsabilidad por parte de toda la sociedad, el Estado y el sector privado”.

A fin de enfrentar los desafíos para la promoción de la autonomía de las mujeres y la igualdad de género, y para conquistar una mayor autonomía económica e igualdad en la esfera laboral, deciden entre otros, adoptar los siguientes acuerdos para la acción,

- a) Adoptar todas las medidas de política social y económica necesarias para avanzar en la valorización social y el reconocimiento del valor económico del trabajo no remunerado prestado por las mujeres en la esfera doméstica y del cuidado;
- b) Fomentar el desarrollo y el fortalecimiento de políticas y servicios universales de cuidado, basados en el reconocimiento del derecho al cuidado para todas las personas y en la noción de prestación compartida entre el Estado, el sector privado, la sociedad civil y los hogares, así como entre hombres y mujeres, y fortalecer el diálogo y la coordinación entre todas las partes involucradas;
- c) Adoptar políticas que permitan establecer o ampliar las licencias parentales, así como otros permisos de cuidado de los hijos e hijas, a fin de contribuir a la distribución de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres, incluidos permisos de paternidad irrenunciables e intransferibles, que permitan avanzar en la corresponsabilidad.

*Anexo I del Informe de la Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2010). Para más información ver: https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/2011_221_crm_11_informe.pdf

En junio de 2015, la Organización de los Estados Americanos adoptó la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las personas mayores. Esta convención marcó un hito fundamental en materia del derecho al cuidado, ya que se trata del primer tratado internacional en enunciarlo de manera explícita. Así, en el artículo 12, sobre Derechos de la persona mayor que recibe servicios de cuidado a largo plazo, establece que:

“La persona mayor tiene derecho a un sistema integral de cuidados que provea la protección y promoción de la salud, cobertura de servicios sociales, seguridad alimentaria y nutricional, agua, vestuario y vivienda; promoviendo que la persona mayor pueda decidir permanecer en su hogar y mantener su independencia y autonomía. Los Estados Parte deberán diseñar medidas de apoyo a las familias y cuidadores mediante la introducción de servicios para quienes realizan la actividad de cuidado de la persona mayor, teniendo en cuenta las necesidades de todas las familias y otras formas de cuidados, así como la plena participación de la persona mayor, respetándose su opinión. Los Estados Parte deberán adoptar medidas tendientes a desarrollar un sistema integral de cuidados que tenga especialmente en cuenta la perspectiva de género y el respeto a la dignidad e integridad física y mental de la persona mayor (...)”.

Para hacer efectivo este derecho se enumeran diferentes medidas, entre las que se encuentran la profesionalización de las y los cuidadores y el establecimiento de un marco regulatorio adecuado para el funcionamiento de los servicios de cuidado a largo plazo.

Nuestro país ratificó la Convención en junio de 2017, lo cual implica por un lado que el Estado se compromete al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el texto, y por otro, que el cuidado se convierte en un derecho exigible por parte de la ciudadanía.

Algunos de los instrumentos normativos internacionales han sido adoptados por el Estado argentino con rango constitucional. En nuestro país existe un marco normativo sólido que reconoce el cuidado como un derecho. Como fundamento central, debe señalarse que la Constitución Nacional establece que el Estado debe:

“Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad” (art. 75 inc. 23).

También el artículo 14 bis otorga herramientas para asegurar el derecho al cuidado al establecer la obligación del Estado de brindar beneficios de la seguridad social, proteger de manera integral la familia y otorgar compensaciones económicas familiares.

Es necesario que las organizaciones sindicales y empresas conozcan y respeten la normativa vigente en relación a las licencias y otras políticas de cuidado reconocidas en la legislación nacional. Existen además otras normativas que las empresas y organizaciones deben conocer como la no discriminación en razón de género, el principio de igual remuneración por igual tarea del artículo 14 bis de la Constitución Nacional y las convenciones con rango constitucional como la Convención Internacional de Derechos del Niño y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), entre otras.



En el caso de la CEDAW, su artículo 11 requiere a los Estados parte adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, incluyendo “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”.

La Convención Internacional de los Derechos del Niño también constituye una herramienta central para la exigibilidad de derechos en cuanto al derecho de niños y niñas al cuidado, y expresa que:

“A los efectos de garantizar y promover los derechos enunciados en la presente Convención, los Estados Partes prestarán la asistencia apropiada a los padres y a los representantes legales para el desempeño de sus funciones en lo que respecta a la crianza del niño y velarán por la creación de instituciones, instalaciones y servicios para el cuidado de los niños”. (Art. 18 inc. b)

4.2 El marco normativo nacional: un mosaico heterogéneo

Como se advirtió en la introducción, esta guía está centrada en aquellas modalidades de trabajo en el sector privado en relación de dependencia, por lo que la síntesis normativa que aquí se presenta no abarca regulaciones vinculadas al autoempleo en el régimen del monotributo o trabajo autónomo ni a la economía cooperativa o popular, que requiere de manera urgente una institucionalidad para el sector que promueva condiciones laborales y salariales equiparables a las de la economía formal. Este sector, que según estimaciones alcanzaría a 4,5 millones de trabajadores y trabajadoras en Argentina, ha instalado en la agenda pública la necesidad de implementar políticas públicas específicas a través de acciones como la realización del “Primer Foro Federal de la Economía Cooperativa, Autogestionada y Popular”, entre otras iniciativas y acciones de incidencia.

Aun para el sector de empleo formal en relación de dependencia existe un abanico heterogéneo de estándares vinculados a políticas de cuidado signada por el encuadre laboral de las personas, que varía en función de factores como la rama de actividad o sector de la economía, la provincia o localización geográfica, el tipo o régimen de empleo, y otras variables como composición de las familias entre otros. Como resultado, se cristaliza un mosaico regulatorio con impacto discriminatorio.

Figura 3

Mosaico regulatorio en relación con el derecho al cuidado



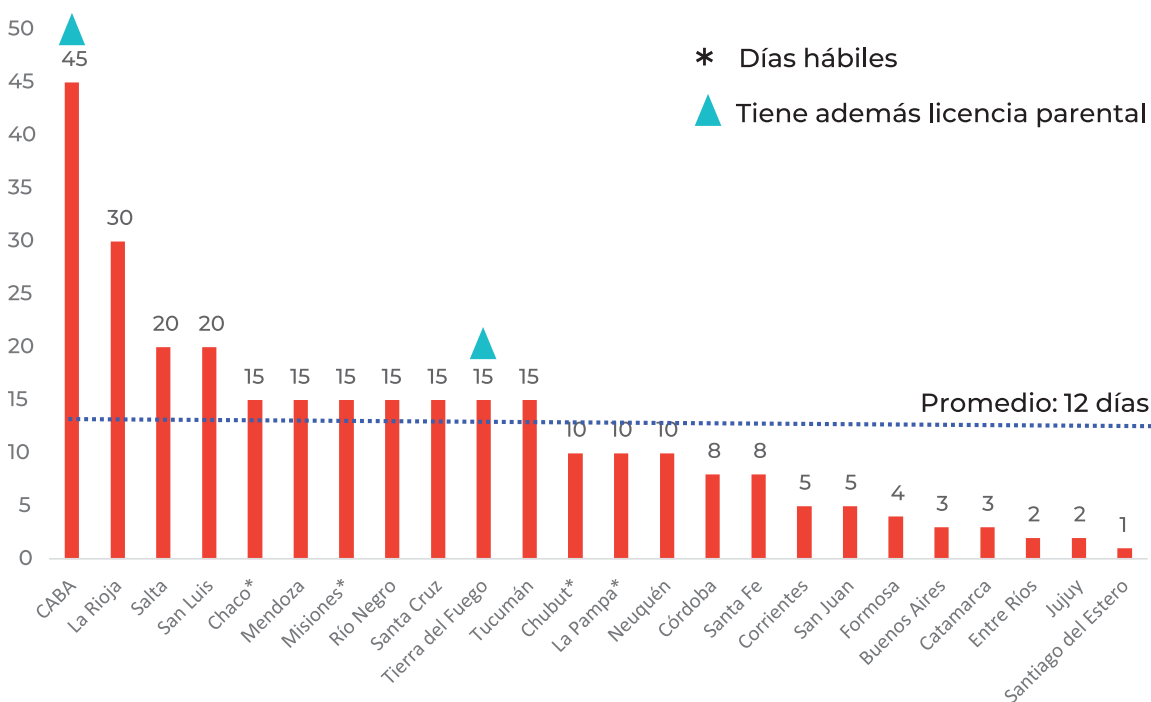
Si bien en el 2017 se encontraban vigentes casi medio centenar de proyectos de ley para modificar el régimen de licencias, la mayor parte de estos proyectos proponían modificar únicamente las licencias en el empleo formal en relación de dependencia, es decir apenas una fracción del mercado laboral (ELA & UNICEF, 2017).

Otra limitación de la normativa vigente en materia de licencias en Argentina es su sesgo maternalista. Persisten importantes diferencias entre las licencias entre mujeres y hombres, reforzando así la representación social que asigna a las mujeres el rol preponderante en el cuidado.

Para ilustrar la disparidad en el derecho al tiempo para cuidar otro ejemplo es la licencia de paternidad en los regímenes de la administración pública provincial en las 24 jurisdicciones subnacionales en Argentina, que varía entre 0 días en la provincia de Santiago del Estero, y 45 días en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (ver figura 4).

Figura 4

La extensión dispar de la licencia de paternidad en la administración pública provincial



Fuente: elaboración propia ELA

Además, según la localización de la empresa u organización se deberá analizar normativas subnacionales (provinciales) vinculadas al cuidado. Un ejemplo es la ley que brinda 30 días adicionales de licencia de maternidad para las trabajadoras en relación de dependencia en el sector privado en la provincia de Chubut, financiada por un fondo específico de la Secretaría de Trabajo de dicha provincia. También en la provincia de Córdoba se aplica un programa denominado “cuarto mes de licencia por maternidad” para mujeres en relación de dependencia en el sector privado. La medida brinda una compensación económica a las madres por un período de 30 días (adicionales a los 90 días contemplados por la ley nacional de contrato de trabajo). La iniciativa se implementa amparada en la sanción de la ley 10.342 y contempla también este beneficio para las trabajadoras de casas particulares. El financiamiento de la licencia extendida se realiza a través de la Secretaría de Equidad y Promoción del Empleo del Poder Ejecutivo de Córdoba.

Tomando esta disparidad como punto de partida, se listan a continuación las principales legislaciones nacionales actualmente vigentes vinculadas al derecho al cuidado.

Legislaciones Nacionales vigentes con impacto en el derecho al cuidado

- Ley N° 26.061 de Protección Integral de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes (NNyA).
- Ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo.
- Ley N° 24.716 de licencia extendida para la madre trabajadora en relación de dependencia una licencia especial, a consecuencia del nacimiento de un hijo con Síndrome de Down.
- Ley N° 24.714 de Régimen de Asignaciones Familiares
- Ley N° 26.618 de modificación del Código Civil conocida como “ley de matrimonio igualitario”.
- Ley N° 26.743 de Identidad de Género
- Ley N° 26.727 de Régimen de Trabajo Agrario.
- Ley N° 26.844 Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de casas particulares
- Ley N° 26.233 de Promoción y Regulación de los Centros de Desarrollo Infantil.
- Ley N° 27.532 de Encuesta Nacional de Uso del Tiempo.

Centros de cuidado infantil en el trabajo: un artículo que espera hace cuatro décadas su reglamentación

La Ley de Contrato de Trabajo 20.744 que regula las relaciones de empleo en relación de dependencia en el sector privado establece en su artículo 179 que “en los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan⁸”.

Desde la sanción de la ley en 1974, ha quedado pendiente la reglamentación por parte del Poder Ejecutivo, por lo que este artículo jamás se implementó. La instalación de salas maternales y/o guarderías quedó por lo tanto como una opción en lugar de ser una obligación para las empresas.

Según un relevamiento de UNICEF sobre el sector privado y los derechos de niños, niñas y adolescentes (NNyA) en Argentina, el 95% de las empresas no facilita el acceso a espacios de cuidado infantil dentro de los beneficios que ofrece a sus empleadas y empleados (UNICEF, 2019b). Este mismo estudio afirma que la ausencia de espacios de cuidado profundiza la inequidad de género en el plano laboral y demuestra que las mujeres, sobre quienes recaen principalmente las tareas de cuidado, no suelen tener a su alcance los recursos necesarios para desempeñarse plenamente en el ámbito laboral. Además, la existencia de espacios de cuidado en las empresas (o cerca de los establecimientos) también facilita la lactancia, además de fortalecer el vínculo entre madres, padres e hijos, central para el desarrollo de los niños y niñas (UNICEF, 2019b). Por lo tanto, la falta de reglamentación de este artículo de la LCT constituye una oportunidad perdida para impulsar servicios e infraestructura de cuidado que son indispensables para las familias trabajadoras.



8. Si bien en la normativa laboral vigente se refiere a “salas maternales y guarderías”, este documento adoptará el concepto de “centros de cuidado infantil” o “centros de educación y cuidado infantil”.

La reciente judicialización del artículo 179

En el año 2015, la organización de la sociedad civil Centro Latinoamericano de Derechos Humanos junto a dos particulares iniciaron una acción judicial contra el Estado Nacional por no haber reglamentado el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo.

El 14 de febrero de 2017 la Cámara en lo Contencioso Administrativo Federal dictaminó en la causa que *“la omisión (por parte del Poder Ejecutivo Nacional) es manifiestamente inconstitucional pues ya han transcurrido más de 40 años desde que se promulgó la ley de contrato de trabajo, y a la par de ser contraria al artículo 99, inc. 2°, CN, vulnera los derechos de los aquí actores”*. En consecuencia, dicha Cámara ordenó al Poder Ejecutivo Nacional a que en el plazo de 90 días hábiles reglamente el artículo 179 de la Ley 20.744.

Posteriormente, en septiembre del 2018, el Fiscal General ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación confirmó la sentencia al entender que la falta de reglamentación *“relega el cumplimiento de la obligación de los empleadores e impide el ejercicio de un derecho concreto de los trabajadores de acceder a un servicio de apoyo en sus tareas de cuidado familiar”*. El dictamen concluye que:

“La única forma idónea de reparar la omisión lesiva de derechos consiste en imponer al Poder Ejecutivo que cumpla con la reglamentación necesaria para la ejecución de la ley, de acuerdo con esas pautas, y que, en particular, defina en esa reglamentación los extremos previstos en la norma, como el número mínimo de trabajadores de cada establecimiento, la edad de los niños que podrán acceder al servicio de cuidado y las características básicas que deben reunir esas instalaciones y servicios”.

4.4 La agenda legislativa: propuestas en agenda

La agenda legislativa, aunque de manera limitada, en los últimos años se ha hecho eco de la necesidad de corregir, actualizar y mejorar la normativa vigente en relación al cuidado y la conciliación de la vida laboral y familiar.

Tiempos para cuidar

Ya sea en proyectos de reformas integrales de las licencias o proyectos que proponen cambios parciales, se encuentran en discusión en las cámaras legislativas numerosas modificaciones e incorporaciones a los tiempos para cuidar, entre ellas:

- Adopción: equiparación de la paternidad / maternidad biológica con la adoptiva, así como la protección por presunción de despido.
- Visitas previas al otorgamiento de la guarda en adopción.
- Adecuación de las licencias a familias diversas, incorporación de normas adecuadas al reconocimiento de matrimonio igualitario, etc.
- Licencias por tratamientos de fertilización asistida.
- Licencias parentales (compartidas)⁹.
- Licencias por familiar enfermo.
- Licencias por adaptación escolar o reuniones escolares.
- Licencias por nacimientos o adopción múltiples, embarazos de alto riesgo o nacimientos pre-término.
- Nacimiento de hijo/a con discapacidad (más allá de la actual licencia para madres de niños/as con Síndrome Down).
- Licencias por situaciones de violencia de género.
- Ampliación de los descansos por lactancia y modificación del concepto por alimentación, de modo de ampliar su acceso a progenitores/as no gestantes.



9. En la actualidad, no existe una normativa internacional vinculante en el caso de las licencias por paternidad y familiares, por lo que Argentina tendría que innovar en este aspecto, pudiendo partir de lecciones aprendidas de la experiencia internacional y regional.

Otras propuestas legislativas más allá de las licencias

En torno a los **centros de educación y cuidado infantil** existen proyectos que buscan fortalecer la obligación de disponer de estos espacios para las empresas, en determinadas circunstancias, recogiendo los antecedentes de la LCT o sustituyendo la obligación con el pago mensual de una prestación en dinero de carácter no remunerativo. Algunos proyectos de ley establecen montos mínimos de esta compensación, por ejemplo, el equivalente a tres asignaciones por escolaridad que otorga el sistema de seguridad social. Además, algunos proyectos presentados establecen las condiciones en las cuales estos centros deben permanecer abiertos y en servicio (por ejemplo, al menos mientras haya un 30% del personal que se encuentre en horario de trabajo). Otras iniciativas parlamentarias establecen condiciones respecto de dónde deberían funcionar estos espacios, como por ejemplo que el centro de educación y cuidado infantil deberá crearse en las instalaciones del establecimiento laboral o a una distancia no mayor de un kilómetro de aquél.

En lo que respecta a **dinero para cuidar**, algunos proyectos proponen el reconocimiento de aportes previsionales para períodos de excedencia de manera de reconocer este lapso como tiempo de servicio para los aportes jubilatorios.

Un aspecto para destacar en los últimos años consiste en la presentación de proyectos de ley que ponen el foco no sólo en las personas receptoras de cuidado, sino también en quienes ejercen tareas de cuidado. En este sentido, resaltan algunos proyectos relacionados, por un lado, con la formación de **cuidadoras y cuidadores** -estableciendo los criterios mínimos en términos de contenidos y duración de los ciclos de capacitación-, y por otro con la generación de un registro de trabajadoras y trabajadores del cuidado, lo cual contribuiría a sistematizar la información sobre la oferta disponible, así como a certificar la calidad de los servicios prestados.

Aunque en menor escala, existen algunos proyectos de ley que no se enfocan exclusivamente en una de las dimensiones del cuidado (tiempos, servicios/infraestructuras, dinero), sino que proponen un enfoque más amplio e integral, postulando la creación de un **sistema integral de cuidados**. Este tipo de iniciativas representan un cambio de paradigma que reconoce que para garantizar el derecho al cuidado es necesario legislar con una mirada amplia, en la que se fortalezca el rol del Estado, tanto en términos de regulación como de prestación de servicios de cuidado. Los proyectos incorporan: (i) definición del cuidado; (ii) principios rectores del sistema (corresponsabilidad, igualdad de género, profesionalización y reconocimiento del valor económico de estas tareas, entre otros); (iii) referencia a las personas cuidadas y a las cuidadoras; (iv) descripción de los servicios y prestaciones incluidos (por ejemplo, centros de educación y cuidado infantil, centros de día para personas mayores, servicios de cuidados domicilia-



rios, etc.). Asimismo, reconocen la necesidad de que exista coordinación entre diferentes actores (del ámbito de la salud, educación, trabajo), un mecanismo institucional que actúe como órgano rector; y fuentes de financiamiento que aseguren la puesta en marcha de las diferentes actividades y prestaciones incluidas.

En todos los casos lo ideal es promover el acceso al cuidado desde una perspectiva universal y ofreciendo un abanico de opciones a los hogares, para que cada familia pueda elegir de manera flexible el mejor esquema de cuidado que necesita. Por ejemplo, para algún padre o madre puede ser ideal que su hija/o reciba cuidados en un centro educativo en su lugar de empleo o en algún establecimiento cerca de allí. Para otras personas, puede ser mejor que su hija/o quede al cuidado de un familiar o de una trabajadora doméstica en su propia casa. Otras familias, pueden preferir como opción que su hija/o asista a un centro educativo de su barrio. Cada niño o niña tiene necesidades de cuidado específicas y cada familia puede tener necesidades de cuidado diferentes. Por este motivo, el Estado y los otros actores del cuidado deberían propiciar que cada familia cuente con opciones de cuidado que sean diversas, accesibles y de calidad.

4.5 Políticas de licencias en las empresas en el mercado laboral argentino

El estudio “Sector privado y los derechos de niños, niñas y adolescentes en Argentina. Estudio cuantitativo sobre prácticas y políticas de las empresas en el país” (2019) publicado por UNICEF Argentina permite indagar en las políticas de conciliación laboral y familiar actualmente implementadas por las empresas¹⁰:

- Un 6% de las empresas en Argentina ofrece a sus empleadas licencias de maternidad con goce de sueldo por encima de los 90 días. Entre estas, 8 de cada 10 tienen la cantidad de días definida por CCT mientras que 2 de cada 10 lo definen por política de la empresa.

¹⁰Formaron parte de esta muestra 710 empresas del sector privado. Si bien se recibieron respuestas de diversas empresas de tamaño y sectores, el 90% corresponde al segmento PyMe. Para más información ver: https://www.unicef.org.ar/imgmailings/informelineabase/LINEA_BASE_publicación.pdf



Según este mismo estudio y en línea con un creciente reconocimiento acerca de la importancia de la coparentalidad en el cuidado, casi la mitad de las empresas ofrece licencias de paternidad a sus empleados que superan lo establecido por la ley y además, la media de días de licencia por paternidad con goce de sueldo es de 6,1, tres veces más de lo establecido por la legislación. Asimismo, las empresas catalogadas como de “otros servicios” (construcción, agua, gas y energía, salud, enseñanza, finanzas, entre otros) ofrecen el mayor promedio (8 días). Entre las empresas que superan los 2 días de licencia por paternidad, 7 de cada 10 afirman que tienen definida la cantidad de días en función del CCT mientras que casi 3 de cada 10 (26%) lo define por política a nivel empresa.



La flexibilidad para asistir a controles médicos aumenta entre empresas que cuentan con certificaciones o estándares internacionales alcanzando un 79% (vs. 55% de las que no tienen certificación), entre las que adhieren a iniciativas de responsabilidad corporativa y respeto por los derechos humanos (76% vs. 56% de las que no adhieren), y además crece junto con el tamaño de la organización: en empresas pequeñas (hasta 19 empleados) un 48% ofrece flexibilidad horaria asociada a controles médicos mientras que en las compañías más grandes llega a 7 de cada 10 (71%) de las empresas.



Entre las empresas que adhieren a iniciativas de compromiso con los derechos humanos, igualdad de género y/o la promoción de derechos de niños, niñas y adolescentes, la predisposición a brindar una ampliación de las licencias establecidas por ley, es sustancialmente más alta.



Por otro lado, del mismo estudio se desprende que aún es insuficiente el cumplimiento de las normas vigentes en materia de cuidado en Argentina (UNICEF, 2019b). El promedio de días de licencia por maternidad con goce de sueldo en las empresas en el sector privado es de 89,5 días, lo que se encuentra por debajo del estándar legal de 90 días previsto por la LCT. En las empresas más pequeñas, este promedio es aún menor, con una licencia en promedio de 82,4 días. Por lo tanto, se concluye que una de cada 10 empresas en Argentina ofrece a sus empleadas licencias de maternidad inferiores a 90 días. También en materia de licencia de paternidad se observa un incumplimiento normativo: 5% de las empresas no brinda el mínimo de dos días previstos por ley. Además, un 32% de las empresas no ofrece a las mujeres trabajadoras que han sido madres la re-

ducción horaria por lactancia prevista por la LCT. En este mismo sentido, a pesar de que la lactancia materna está promovida por ley en Argentina, 9 de cada 10 empresas no cuentan con un lactario para amamantar o extraerse leche materna en el lugar de trabajo (UNICEF, 2019b).

4.6 Convenios Colectivos de Trabajo

A las leyes nacionales citadas, se suman los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) y actas acuerdo firmadas por cámaras empresariales o empresas con sindicatos y federaciones sindicales que también regulan aspectos relativos a las condiciones de trabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar y el cuidado.

¿Qué son los CCTS?

Siguiendo a Virgili (2008), los convenios colectivos de trabajo pueden definirse como “un acuerdo concertado entre una asociación sindical con personería gremial y un empleador o grupo de empleadores, que luego de la homologación gubernamental (o del simple registro en los convenios de empresa o grupo de empresas) adquiere eficacia generalizada en su ámbito de aplicación”. La validez de estos acuerdos aplica al conjunto de trabajadores/as de ese sector, ya sea que se encuentren afiliadas a este sindicato o no. Por el contrario, los acuerdos constituyen una negociación parcial sobre las relaciones laborales entre las partes de un CCT (MTEySS, 2015).

Tal como se analizó en la sección 3.1, si bien en los CCTs predominan aspectos sobre contenido salarial, de seguridad y/o de condiciones laborales, gradualmente crecen las demandas de otros temas para ser incorporados. Según el período temporal que analicemos, y en particular en determinados contextos, las demandas vinculadas con el derecho al cuidado adquieren mayor o menor presencia en las negociaciones de condiciones de trabajo impulsadas por trabajadores y trabajadoras.



Es necesario abordar la potencial discriminación directa e indirecta que pueden sufrir las mujeres trabajadoras en el mercado laboral. Por lo tanto, **los CCTs que no tengan enfoque de género pueden reforzar mecanismos de discriminación** sobre las mujeres como el cobro diferencial por género del adicional por antigüedad, los premios por presentismo y/o puntualidad y viáticos (Goren y Trajtemberg, 2018).

¿CÓMO AVANZAR LA AGENDA DEL CUIDADO EN LOS SINDICATOS?

Avances y desafíos a partir de un mapeo de ccts






5.1 Metodología empleada en esta guía

Abordar el cuidado de la primera infancia implica entender la necesidad de articular acciones desde el Estado-como proveedor de servicios y en su rol de regulador-; y desde el mercado, entendiendo la responsabilidad del sector empresario, tanto en su rol de empleadores como en el rol de proveedores de servicios de cuidado; y desde los otros dos actores del cuidado, las familias y la comunidad. Por su parte, desde el ámbito comunitario y de las organizaciones intermedias, para el caso de los derechos de las personas trabajadoras, es fundamental el rol de los sindicatos. Estos últimos, a través del conjunto de medidas que generan para los y las trabajadoras y sus familias, contribuyen a determinadas formas de OSC, de reproducción de roles y de relaciones de producción, que luego impactan en otras esferas de la vida en sociedad.

Frente a esto, es importante conocer las acciones que se realizan desde los sindicatos para contribuir a una OSC más justa. Por ello, en este trabajo se buscó relevar y sistematizar buenas prácticas en el ámbito sindical en relación a avances en la agenda del cuidado. Con el objetivo de abarcar una muestra representativa de lo que ocurre en el ámbito sindical a nivel federal, se decidió de manera intencional seleccionar cuatro localidades: la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que se presenta como la zona territorial más densamente poblada del país, la provincia de Buenos Aires, la provincia de Misiones y la provincia de Mendoza. Otra de las razones por las cuales se seleccionaron estas localidades fue para dar continuidad y complementar el análisis del rol del Estado y de las empresas en

materia de políticas de cuidado realizado en los primeros segmentos del proyecto “Promoviendo las políticas de cuidado en empresas, en la agenda sindical y en los gobiernos locales” (UNICEF 2018-2019).

A partir de esto, se analizaron medidas tendientes a responder al problema del cuidado a través de los siguientes mecanismos:

-  tiempos de cuidado (licencias por nacimiento, por paternidad, compartidas, por enfermedad de familiar directo, por adaptación escolar, etc.),
-  dinero para cuidar (transferencias específicas por cantidad de hijas/os, ayudas escolares, kits de inicio de ciclo escolar y ajuar de bienvenida al recién nacida/o);
-  servicios de cuidado (establecimientos de educación y cuidado infantil para hijas/os de trabajadores/as hasta la edad de escolarización obligatoria, subsidios de “jardín maternal” o centros de cuidado y educación infantil, lactarios o espacios de lactancia o alimentación, etc.).

En cuanto a la estrategia metodológica, se optó por una combinación de diferentes métodos: selección y análisis de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), realización de entrevistas en profundidad con referentes sindicales (teniendo en cuenta criterios de representatividad según ramas de actividad y peso en la economía, pero también a partir de una muestra intencional, con el objetivo de visibilizar buenas prácticas existentes); y organización de un taller presencial con representantes de varios sindicatos en la provincia de Mendoza. En las siguientes secciones se presentan los principales hallazgos obtenidos a través de estas diversas estrategias.

5.2 Relevamiento y análisis de Convenios Colectivos de Trabajo

El relevamiento de CCT permite conocer el estado actual de los derechos laborales en torno al cuidado que tienen los y las trabajadoras y sus familias. Este aporte, de por sí valioso para comprender los desafíos que tenemos como sociedad para trabajar agendas con perspectiva de género y proclives a la responsabilidad social desde los sindicatos, requiere de una etapa de análisis en profundidad para comprender los factores que condicionan el ingreso de demandas por este tipo de políticas en el plano sindical. Para ello, en una primera

etapa se realizó un análisis de las principales características y beneficios que contemplan los diferentes CCT.

Una vez seleccionadas las localidades donde se desarrollaría el relevamiento de prácticas sindicales, los sindicatos que serían sujetos del análisis de sus correspondientes convenios colectivos de trabajo se seleccionaron de la siguiente manera: en primer lugar, y en base a información proveniente del INDEC y de los organismos de estadísticas provinciales, se tomaron las ramas de actividad económica del sector privado de mayor peso en los productos brutos geográficos locales. En segundo lugar, a partir de las principales ramas de actividad económica de cada localidad se priorizaron las tres que tuvieran mayor porcentaje de personal ocupado por sector de ocupación. Con esta información, se procedió a identificar a los principales sindicatos de cada uno de estos sectores y ramas de actividad para el posterior análisis de sus convenios colectivos de trabajo.

Figura 5

Perfil económico productivo del país para sector privado y principales gremios, 2018.

Sector de actividad*	Peso % al PB Nacional **	Cantidad de Empleados	Cantidad de mujeres trabajando***	Índice de sindicalización	Principal gremio
Comercio y reparaciones	10,5	1.143,9	40.30%	35%	Federación Argentina de empleados de comercio y servicios
Industria Manufacturera	31,2	1.131,1	27.20%	45%	Confederación de Sindicatos industriales de la República Argentina
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	8,7	830,9	42.50%	22%	Sindicato de empleados inmobiliarios / Sindicato de Comercio
Transporte, almacenamiento y comunicación	11,4	549,2	13.80%	50%	Confederación Argentina de Trabajadores del Transporte
Construcción	5	449,3	3.60%	36%	Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina

Fuente: Elaboración propia en base a Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, Situación y Evolución de los Trabajadores Registrados del sector privado, ANEXO ESTADÍSTICO, Noviembre de 2018.

* Se tomaron como referencia los grandes sectores de actividad urbana, excluyendo: selvicultura, ganadería, pesca, explotación de minas y canteras, electricidad y gas, hotelería, servicios financieros y servicios de la administración pública.

** Tercer trimestre 2018, Producto Interno Bruto, por categoría de tabulación. Valores trimestrales en millones de pesos a precios de corrientes, Sistemas trimestrales de oferta y demanda globales. Año 2004-2018, INDEC. https://www.indec.gov.ar/nivel4_default.asp?id_tema_1=3&id_tema_2=9&id_tema_3=47

*** Distribución de las mujeres ocupadas y tasa de presencia de mujeres por rama de actividad. Total aglomerados relevados. Tercer trimestre de 2017 http://www.trabajo.gov.ar/downloads/estadisticas/mujeres_mercado_de_trabajo_argentino-3trim2017.pdf

Es importante rescatar que la información disponible para las cuatro localidades no presentaba discriminación de cantidad de empleados por sexo de las diferentes ramas de actividad, por lo que la selección de los sindicatos responde a la densidad sindical de los gremios a nivel local, es decir a la cantidad de trabajadores del sector afiliados al sindicato. Esta estrategia de selección de los casos de análisis dota al relevamiento de mayor variedad, puesto que se estudian sectores diversos que reflejan la heterogeneidad de la estructura económica a nivel regional del país. A partir de esto, se analizaron los convenios colectivos de los sindicatos comprendidos en la tabla 2:

Figura 6

Relevamiento de Convenios Colectivos de Trabajo de los principales sindicatos del sector privado de las localidades

Sector de actividad	Rama de actividad	Sindicato	Alcance (nacional, local)	¿Tiene área de asuntos de género?	CCT ¹¹
Sindicatos CABA					
Comercio y Reparaciones	Comercio	FAECYS (Federación Empleados de comercios y servicios)	Nacional	Sí	130/1975 1608-2019 E (Acta Acuerdo MEGA TECH S.A)
Servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones	Transporte ferroviario y automotor	UTA (Unión tranviarios Argentina)	Local	Sí (al menos en algunas seccionales)	CCT 460/1973
Servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler	Inmobiliario	Sindicato de Empleados Inmobiliarios	Local	S/D	Resolución 1066/2013

11. En la mayoría de estas actividades económicas existen múltiples convenios colectivos de referencia y sus respectivas modificatorias, según el nivel de referencia ya sea por rama o sector, por grupo de empresas o por empresa única. En aquellos casos en los que existen múltiples CCTs solamente se analizó alguno/s como referencia.

Sector de actividad	Rama de actividad	Sindicato	Alcance (nacional, local)	¿Tiene área de asuntos de género?	CCT
Sindicatos Provincia de Buenos Aires					
Sector industrial y petroquímico	Petroquímica	Sindicato de Petróleo y Gas privado			
Industria Manufacturera	Alimentación	STIA PBA (Sindicato de Trabajadores de Industria alimentaria)	Nacional	A nivel nacional, Secretaria de la Mujer	244/94 434/06 678/13 706/14 710/15 716/15 724/15
Servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones	Comunicaciones	FOETRA (Comunicaciones)	Nacional	A nivel nacional, Secretaria de Género	676/2013, 931/2007
Sindicatos en Mendoza					
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	Vitivinícola	SOEVA (Sindicato de Obreros y empleados vitivinícolas y afines)	Local	Sí	154/91 y Ley 26727
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	Vitivinícola	UATRE (Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores)	Nacional	Sí -Red de Mujeres Rurales	442/06 y Ley 26727
Servicios de transporte, almacenamiento y comunicaciones	Transporte ferroviario y automotor	AUTAM (Asociación Unida Transporte Automotor Mendoza)	Local	No	62/89
Comercio y Reparaciones	Comercio	SEC (Sindicato de Empleados de Comercio)	Local	Sí	130/75
Industria Manufacturera	Alimentación	STIA (Sindicato de Trabajadores de Industria alimentaria Mendoza)	Nacional	S/D	244/94

Sector de actividad	Rama de actividad	Sindicato	Alcance (nacional, local)	¿Tiene área de asuntos de género?	CCT
Sindicatos en Misiones					
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	Yerbatero	SITAJA (Sindicato de Tareferos de Jardín América) Sindicato de Yerbateros de Misiones	SITAJA es local, pero integra la Federación Argentina de Trabajadores Agrarios (FATA)	Sin datos	Rige la actividad la ley 26727 de trabajadores rurales más resoluciones adicionales de corresponsabilidad gremial y reglamentos
Industria Manufacturera	Madera	Sindicato de Obreros de la Industria Maderera de Misiones ¹²	Local pero parte de una unión nacional de sindicatos de la industria maderera	S/D	335/75 para los trabajadores de la industria maderera y actividades afines
Comercio y Reparaciones	Comercio	Sindicato de Empleados de Comercio. Federación Argentina de empleados de Comercio y servicios	Nacional	Sí, una Secretaria de la Mujer a nivel nacional.	130/75

Fuente: elaboración propia.

A continuación, se presentan de manera esquemática las principales características y beneficios de los diferentes sindicatos en materia de políticas de cuidado¹³.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires del análisis de los CCT, se encontraron algunas licencias y acciones superadoras a las que plantea la Ley de Contrato de Trabajo, en particular respecto de una licencia por nacimiento (o licencia por paternidad en el CCT de comercio), licencias por fallecimiento de un familiar y la opción de trabajo remoto para trabajadoras embarazadas. Para la licencia



12. La Unión presenta una representación de sindicatos de todo el país, incluyendo al Sindicato de Obreros de la Industria Maderera de Misiones agrupados bajo la Unión de Sindicatos de la Industria Maderera de la República Argentina (USIMRA).

13. En el Anexo se presenta la Tabla 3 de Beneficios y acciones sobre cuidado en los CCT de sindicatos seleccionados.

de paternidad, el CCT firmado por la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS) con una empresa brinda 15 días hábiles y en el caso de UTA esta alcanza los 4 días. El CCT 130 del sector de comercio establece además una licencia sin goce de sueldo de hasta 30 días al año por enfermedad de cónyuge, padres o hijos. Otro acuerdo de FAECYS con otras empresas brinda una licencia de 15 días hábiles de licencia por adopción a las trabajadoras y 5 días hábiles a trabajadores varones (por paternidad adoptiva). Como se desprende de esta breve descripción, las cláusulas sobre cuidado identificadas en esta jurisdicción están centradas en la dimensión de tiempos para cuidar.

Mendoza

Del análisis de los CCT, se encontró que estos no establecen medidas superadoras a las que plantea la Ley de Contrato de Trabajo en materia de licencias por maternidad, paternidad y cuidados compartidos. La mayoría de los sectores analizados sigue otorgando un beneficio de licencia por maternidad de 90 días y de paternidad de 2 días conforme a la LCT. El único caso que presenta una excepción es la de UATRE y SOEVA, pero debido a los cambios legislativos a partir de la creación del Régimen de Trabajo Agrario por Ley 26727 de 2011. En esta norma se establece un periodo de 90 días de licencia por maternidad, al igual que en la LCT, pero se incorpora también a las trabajadoras temporarias en el beneficio, otorgándoles un fuero maternal durante la gestación y el tiempo que dure la licencia (art.51). La novedad de este régimen se encuentra en el beneficio por paternidad que se extiende a 30 días para el trabajador que podrá ser utilizada entre los 45 días previos al parto y los 12 meses posteriores al nacimiento del hijo o hija. Por su parte, el CCT de STIA amplía a 10 días la licencia por paternidad, manteniendo en vigencia los 90 días de licencia por maternidad de la LCT. Esta normativa incorpora el derecho a licencia de padres varones en caso de adopción, pero no iguala el beneficio con respecto al nacimiento de hijos biológicos, sino que otorga dos días de licencia en estos casos.

En la mayoría de los convenios colectivos de los sindicatos mendocinos se observa la ausencia de beneficios y medidas en relación a: (i) parejas de mismo sexo con hijos e hijas a cargo, (ii) licencias de cuidado compartidas más allá de las asociadas exclusivamente al nacimiento; (iii) medidas tendientes a la responsabilidad como la implementación de subsidios de jardines para hijos/as pequeñas de las personas trabajadoras.

STIA es el único sindicato de los analizados que establece en su CCT (art.63) que en caso de que los establecimientos de trabajo no tengan centros de educación y cuidado infantil propios, los podrán sustituir con el pago de una compensación monetaria a las trabajadoras, con el fin de compensar el costo mensual de

un espacio externo. No obstante, este beneficio no rige para todo el personal que trabaje en los establecimientos sino únicamente para las mujeres

Otra medida que este sindicato incorpora es la posibilidad de que las madres trabajadoras que deban retirar a sus hijos/as de espacios de educación y cuidado de planta -en caso de que los establecimientos las tuvieran- por enfermedad, después de transcurrida la mitad de su jornada laboral, no se les realizará descuentos salariales ni se les computará inasistencia (Art.64).

Misiones

Para el caso de Misiones, se decidió relevar los marcos normativos del SITAJA (Sindicato de Tareferos de Jardín América, un sindicato de yerbateros de Misiones), del Sindicato de Obreros de la Industria Maderera de esa provincia y el marco regulatorio del sector de comercio.

Para el caso de SITAJA, este gremio pertenece a la actividad yerbatera en la provincia de Misiones que se rige por la Ley 26.727 de trabajo agrario y regulaciones adicionales establecidas por el Instituto Nacional de la Yerba Mate (INYM), entre ellas resoluciones acerca precios de la materia prima comercializada, de responsabilidad gremial y reglamentos de procesos de producción¹⁴. Las licencias de cuidado en este caso dependen de la ley 26.727 que incluye una licencia por maternidad y una licencia parental de 30 días corridos por nacimiento de un hijo/a que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida entre los 45 días anteriores a la fecha presunta de parto y los 12 meses posteriores al nacimiento.

El Convenio Colectivo de Trabajo 335/75 para trabajadores de la industria maderera y actividades afines abarca hoy a aproximadamente a 140.000 trabajadores, que se encuentran agrupados bajo la Unión de Sindicatos de la Industria Maderera de la República Argentina (USIMRA). La Unión presenta una representación de sindicatos de todo el país, incluyendo al Sindicato de Obreros de la Industria Maderera de Misiones agrupados bajo la Unión De Sindicatos de la Industria Maderera de la República Argentina (USIMRA). El análisis del convenio y sus actualizaciones no ofrece mejoras significativas en relación a lo que propone la ley de contrato de trabajo y, por el contrario, ofrece un abanico muy restringido de licencias en particular, una licencia por matrimonio (de 10 días), una licencia por nacimiento (2 días de licencias) y una licencia por fallecimiento.



14. Para más información ver <https://www.inym.org.ar/operador/normativa-vigente/>

En cuanto al sector de comercio, el CCT ha incorporado mejoras en términos de cuidado. En el caso de un CCT con una empresa¹⁵, el Sindicato logró una licencia por nacimiento de hijos o adopción (desde el otorgamiento de la guarda) de 5 días hábiles, actualizando el artículo 81 del CCT 130/75. También el convenio con esta empresa permite que las mujeres durante el embarazo puedan solicitar trabajar total o parcialmente de forma remota desde su hogar, si su puesto lo permitiera. Además, para la mujer que adopte un niño o niña se le brindarán 15 días hábiles con goce de haberes desde que se acredite la guarda.

Buenos Aires

Entre los aspectos a destacar en materia de cuidado en los convenios colectivos analizados para la Provincia de Buenos Aires se encuentran varias cláusulas vinculadas al derecho al cuidado de niños, niñas y adolescentes, y que implican una ampliación de lo previsto por la LCT.

En el sector del gas, el CCT 293/97 establece una asignación por hijo/a con discapacidad a través de un aporte de las empresas de la rama de actividad para contribuir con una asignación mensual equivalente al 10% del sueldo básico de la categoría que reviste el trabajador que lo requiere “para solventar los gastos de educación”. Además, el CCT incluye como beneficio social la entrega de guardapolvos escolares para hijos/as del personal que se encuentren en el nivel primario de educación.

El CCT 710/2015 del sector alimentación en su artículo 70 establece una “licencia parental” con goce de haberes de 15 días corridos por paternidad (exclusivamente para nacimiento de hijos/a biológicos/as¹⁶) y puede ser utilizado por “el trabajador” de manera ininterrumpida entre los 15 días anteriores a la fecha presunta de parto y los 6 meses posteriores al nacimiento.

En el caso de otro convenio del sector alimentación, el CCT 724/15, se establece una licencia parental con goce de haberes de 3 días hábiles por paternidad y adopción, que se suma a la licencia establecida por ley. Además, el convenio establece que a las trabajadoras se les concederá un permiso con goce de haberes de hasta 10 días corridos “después de vencida la licencia post-parto”.

El CCT 678/2013 afirma que los empleadores podrán sustituir la obligación de brindar la “guardería” con el pago a la trabajadora de una compensación destinada a pagar el costo mensual de una “guardería externa”. También hay una



15. Se trata del CCT-1567-2017-E firmado entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios y ACCENTURE S.R.L.

16. No es recomendable la diferenciación en la extensión de la licencia en casos de paternidad biológica y adoptiva.

cláusula que prevé que en caso que la madre trabajadora deba retirar a su hijo/a de la “guardería de planta”, en horario de trabajo, luego de transcurrida la mitad de su jornada de labor, y por indicación expresa “del médico de la empresa”, se le abonara el jornal correspondiente hasta completar esa jornada en que retira a su hijo/a de la “guardería”, sin que implique una pérdida de premios o incentivos.

El CCT N° 676/2013 de trabajadores/as telefónicos/as incluye una subsidio por “guardería”, licencias por enfermedad familiar sin goce de remuneraciones por hasta 30 treinta días por año y una licencia por adopción para la trabajadora. Para el caso de las guarderías se establece que “Se reconocerán gastos de guardería o sala maternal al personal alcanzado por este convenio, sea femenino o masculino —en este último caso cuando sean viudos, separados o divorciados y tengan la tenencia judicial de sus hijos—, mientras los menores concurren a dichos establecimientos y sus edades estén comprendidas entre los 45 días y los 6 años, o hasta el inicio del ciclo primario, en caso de producirse primero”. En caso de adopción, el CCT establece que se concederá a la trabajadora una licencia remunerada de 30 días corridos a partir del otorgamiento de la guarda a estos fines.

5.3 Principales hallazgos en base a las entrevistas con referentes sindicales

A lo largo del proyecto se realizaron entrevistas a dirigentes sindicales de ATE, CTA, SUTE, UATRE, APL en Mendoza, y de SICA, FOETRA, y la Asociación de Aeronavegantes en Buenos Aires. El objetivo de estas entrevistas era analizar el grado de conocimiento y de avance de acciones referidas al cuidado de niños y niñas en las agendas sindicales, así como indagar sobre las motivaciones, los actores intervinientes, los procesos de adopción de las medidas, los principales obstáculos y las estrategias para enfrentarlos (ver guía de entrevistas en los Anexos). Encontramos que en general los sindicatos no atienden de manera directa a las demandas de políticas de cuidado infantil y de corresponsabilidad de sus trabajadores. No obstante, en muchos casos de manera indirecta y a través de reglas complementarias presentes en sus disposiciones, acuerdos y convenios colectivos de trabajo, intentan reducir las brechas de género que se producen a partir de la reproducción de roles. Sin embargo, muchos sindicatos han realizado avances en materia de políticas de cuidado. Algunos de estos casos se incluyen en la sección 6.1 de propuestas para avanzar desde los sindicatos.

Avances en la agenda sindical de cuidado

A continuación, se presentan algunas experiencias positivas de logros alcanzados ya sea en CCT, actas acuerdo o a través de prácticas informales de distintos sectores ocupacionales, con la incorporación de la extensión de licencias y otras políticas vinculadas al cuidado que pueden ser considerados como antecedentes relevantes.

UTE y la Campaña “Viernes Gratis”

Las desigualdades del mundo del trabajo, incluyendo la brecha salarial, se reproducen al interior del sistema educativo. El nivel inicial y el primario son los niveles educativos que primero surgen y su cuerpo docente es mayoritariamente femenino. El nivel medio, surge para generar una distinción de la elite dirigente; y mientras que para el nivel inicial y primario la acreditación docente se realizaba a partir de estudios secundarios en Escuelas normales, las y los docentes de nivel medio debían acreditar estudios terciarios. Debido a los obstáculos que se les presentaban a las mujeres para realizar los estudios terciarios correspondientes a los profesorados -muchos de ellos asociados a los mandatos culturales -, la población de este nivel fue mayoritariamente masculina.

También se observaban importantes diferencias entre los niveles en términos de remuneración. Las y los docentes de inicial y primaria cobran a razón de un cargo semanal. Esto es 25 horas cátedras totales, de las que, hasta el 2005, percibían salarialmente 16hs. cátedras. En cambio, las y los docentes de nivel medio cobran por hora cátedra. Es decir, cobran cada una de las horas trabajadas. Esto se traduce en una diferencia salarial: al comparar los ingresos entre ambos niveles se observa que docentes de nivel inicial y primario trabajan “gratis” los días viernes. Esto dio lugar a la Campaña de concientización denominada Viernes Gratis.

Este debate gremial y salarial al interior del sistema educativo promovió el aumento de horas cátedra al módulo de inicial y primaria en la instancia de la mesa de negociación salarial con el gobierno

de la Ciudad de Buenos Aires. El cargo docente para estos niveles ha pasado de 16 a 20 hs cátedra, restando alcanzar 5hs más para percibir todas las horas trabajadas. Esta política ha tenido resistencia de muchos docentes de nivel medio.

Si bien faltan horas por conquistar y las y los docentes de los niveles inicial y primario tienen la carga administrativa y la educación y el cuidado de niñas y niños durante toda la jornada (a comparación con otros niveles), esta campaña contribuyó a mejorar las condiciones salariales de la población que ejerce la docencia en estos niveles, mayoritariamente mujeres.

Licencias para el cuidado de niños y niñas: SUELYC en Misiones

El Sindicato Único de Empleados de Loterías y Casinos (SUELYC) de Misiones, cuya Secretaría General es una mujer, ha logrado la incorporación a su CCT de licencias por encima de la LCT, incluyendo licencias para el cuidado más allá del momento de nacimiento de niños y niñas. Entre los avances en materia de cuidado se destacan:

- Licencia por enfermedad de hijos/as u otros familiares: Una licencia de 20 días hábiles para la atención de hijos e hijas en casos de enfermedad que aplica a las trabajadoras del sector. Para los trabajadores varones, tendrán derecho a esta licencia cuando sus hijos estén a su exclusivo cuidado. En el caso de enfermedades de otro familiar a cargo, les corresponde una licencia de 10 días hábiles por año.
- Licencia para la atención de hijos/as menores: quienes tengan hijos de hasta 7 años de edad, o con discapacidad a su cargo (sin límite de edad,) en caso de fallecer el otro progenitor, tendrá derecho a 10 días corridos de licencia.
- Licencia por atención del grupo familiar: licencia con goce de haberes hasta 10 días por año calendario, continuos o discontinuos,

Este plazo podrá prorrogarse sin goce de sueldo hasta un máximo de 90 días más.

- Licencia por adopción: Tendrán derecho a una licencia de hasta 45 días los trabajadores que adopten niñas y niños de hasta 7 años.
- Licencia por nacimiento: al trabajador varón le corresponden 10 días corridos por nacimiento de hijos/as.

Cabe destacar que bajo este CCT los trabajadores varones tendrán derecho a determinadas licencias de cuidado cuando sus hijos estén a su exclusivo cuidado, lo que refleja un sesgo maternalista que sería deseable modificar.

Sindicato de Prensa de Posadas y la licencia para el cuidado de hijas e hijos

El convenio colectivo de las empresas periodísticas de Misiones establece una licencia para enfermedad de hijos e hijas para el personal femenino o “para el personal masculino cuando sus hijos estén a su exclusivo cuidado”. La licencia es de un máximo de 20 días hábiles. En el caso de enfermedades de otro familiar a cargo, le corresponderá al trabajador una licencia de 10 días hábiles por año.

Si bien es un avance contar con esta licencia, sería deseable que también los trabajadores varones puedan acceder a licencias de cuidado en las mismas condiciones que las mujeres y sin condicionamientos, y de esa manera deconstruir el rol de cuidadoras que socialmente se les asigna a las mujeres.



Licencia de paternidad extendida y plazo flexible en su uso: sector alimentación

La Federación Trabajadores de la Industria de la Alimentación logró a través de su CCT¹⁷ una licencia con goce de haberes de 15 días corridos por paternidad para nacimiento de hijos/as biológicos/as que puede ser utilizada de manera ininterrumpida entre los 15 días anteriores a la fecha presunta de parto y los 6 meses posteriores al nacimiento.

Licencias por adopción en el sector de estaciones de servicio y televisión, telecomunicaciones y servicios audiovisuales

La Federación de Obreros y Empleados de Estaciones de Servicio logró en su CCT¹⁸ la incorporación de una licencia por adopción para la trabajadora de 30 días corridos, aunque para niños y niñas de hasta 6 años de edad.

Un acuerdo a nivel empresa¹⁹ impulsado por el Sindicato Argentino de Televisión, Telecomunicaciones, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos (SATSAID) logró una ampliación de la licencia de paternidad. El texto establece que una licencia por paternidad de "14 días continuos a madres y padres trabajadores por adopción de hijos".

En el caso del Sindicato de la Fraternidad, en el 2015, el gremio logró equiparar la paternidad biológica y la adopción, y una extensión de los días previstos por la LCT. Su CCT²⁰ establece que, en caso de nacimiento de hijos, el personal masculino tendrá derecho a una licencia de 6 días con goce de sueldo, dentro de los 10 días del día fecha del nacimiento del hijo. Además, la norma establece que en casos específicos podría ampliarse si hubiera necesidades médicas del niño o niña. En caso de nacimiento de 2 o más hijos/as, la licencia se extenderá a 9 días. La licencia de paternidad establece tanto para nacimiento o adopción, que en caso de un niño o niña con discapacidad la licencia será de 12 días.



17. CCT-770-2019-A, Diciembre de 2018. Para más información ver: <https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?ArchivoId=D4DB9643DE94F188761E4DEF434D4E3538AA07FCC5ECF4ED21B01E20E797FoF5>

18. <http://www.soesgype.org.ar/soesgype2010/convenios/CCT521-07.pdf>

19. ACU-626-2018-E

20. <https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?ArchivoId=3FDECDB3F13D048F6E5FB4ECE15DD0925CD-27FE59FD5D063671B0F86B674BEoF>

Equiparación de maternidad adoptiva con la biológica

Muchos CCTs que incorporan una licencia por adopción no reconocen aún los mismos derechos a los y las pretensos/as adoptantes que a los progenitores/as biológicos en relación a la licencia de maternidad y paternidad. La agenda legislativa ya ha incorporado esa preocupación, impulsando el reconocimiento de la maternidad o paternidad por adopción los mismos derechos que la maternidad y paternidad biológica. Cabe destacar como positivo que algunos de los proyectos incorporan también días de licencia para la realización de trámites previos al otorgamiento de la guarda con fines de adopción, entendiendo que es necesario apoyar a los pretensos adoptantes a lo largo de un proceso que suele ser largo y complejo.

Además, es necesario eliminar de los marcos normativos vigentes y de los convenios colectivos de trabajo, cualquier tipo de restricción de edad de los niños y niñas a adoptar en relación a las condiciones de acceso y elegibilidad de las licencias por adopción. Todos los niños, niñas y adolescentes requieren y merecen tiempos de vinculación y de cuidado en igual medida, más allá de su edad. Por otro lado, es necesario que los proyectos equiparen también el derecho al descanso por alimentación a los progenitores adoptantes, en las mismas condiciones que a los progenitores biológicos e incorporar la protección en presunción de despido, al igual que la maternidad y paternidad biológica.



El cuidado para posibilitar la actividad sindical de las mujeres: el caso de la Secretaría de Géneros e Igualdad de Oportunidades de la Asociación Judicial Bonaerense²¹

La Secretaría de Géneros e Igualdad de Oportunidades de la ABJ ha logrado numerosos avances bregando por la equidad e igualdad en la participación en el sindicato y en el poder judicial. Entre las acciones que promueve se incluyen “reclamos de género” en cada reunión paritaria con la Suprema Corte y el Poder Ejecutivo, la elaboración y presentación de proyectos para la modificación de las licencias indistintas por cuidado y lactancia y la instalación de lactarios²². Además, puertas adentro del sindicato la Secretaría ha implementado un **espacio de cuidado** para que las compañeras puedan asistir a movilizaciones, actividades de formación y reuniones provinciales acompañadas de sus hijos e hijas.

Impulsando la revisión del CCT bajo un enfoque de género: el caso de la Asociación Argentina de Aeronavegantes

La Asociación Argentina de Aeronavegantes, que representa a tripulantes de cabina de todo el país, ha logrado significativos avances en la agenda de cuidado y de género a través de las iniciativas de la Secretaría de Género del gremio. Estas acciones han sido debatidas en negociación paritaria, lo que permitió modificaciones al convenio colectivo de trabajo desde un enfoque de corresponsabilidad en el cuidado.



21.

22. <https://www.ajb.org.ar/el-derecho-a-la-lactancia/>

Entre estos logros, se puede destacar el reconocimiento en el CCT de la equiparación de licencias entre matrimonios y uniones civiles de parejas del mismo sexo. Además, en relación al cuidado, el gremio logró modificar el CCT, obteniendo una licencia por nacimiento pre-término (completando la licencia de 90 días a partir del nacimiento del bebé), una licencia por adopción (en las mismas condiciones que maternidad biológica) y un plan específico para acompañar el regreso al trabajo luego de la maternidad.

El plan para acompañar el regreso al trabajo luego de la maternidad se llamaba “Plan Mamá” pero a partir de una reformulación desde un enfoque de género que incluye la revisión del lenguaje, los estereotipos y los sesgos maternalistas asociados a ellos, la Secretaría de Género del gremio impulsó un nuevo nombre para el plan, titulado ahora como “Plan Vincular”. Actualmente está destinado a las trabajadoras que se reincorporan de las licencias por maternidad, adopción y excedencia, como así también trabajadores/as que también accedieron a estas licencias en el marco de parejas del mismo sexo. El Plan Vincular consiste en una programación especial de los vuelos hasta los 2 años del niño/a y un esquema especial que reduce o elimina las guardias, postas y/o vuelos nocturnos, según corresponda.

Además, la Asociación logró otros beneficios monetarios destinados a los niños y niñas de sus trabajadores/as con ajuares, subsidios por nacimiento, pañales hasta los dos años, colonia de vacaciones, y kits escolares.



Extensión de licencias de maternidad y paternidad en el sector bancario

La entidad gremial Asociación Bancaria impulsa una amplia agenda de derechos humanos e igualdad de género, incluyendo la ampliación de las políticas de cuidado. Dos de los avances significativos han sido la extensión de la licencia por paternidad y maternidad en distintas empresas. Para el caso de paternidad, el gremio logró una licencia de 30 días para la persona no gestante en el ámbito de algunas empresas bancarias y/o de servicios financieros²³. En cuanto a la licencia por maternidad puede señalarse el avance logrado por esta entidad gremial para el otorgamiento de una entidad financiera de una licencia con goce de haberes de 22 días corridos adicionales a la prevista por la ley de contrato de trabajo²⁴.

UPECENITOS: un centro educativo y de cuidado de UPCN

Upecenitos es un centro de cuidado y educación infantil gestionado por el Sindicato Unión Del Personal Civil de la Nación, Seccional Trabajador@s Públicos Nacionales y GCBA para niños y niñas desde los 45 días hasta los 4 años, de las familias de afiliados y afiliadas del gremio. Se trata de un “Jardín Maternal y Centro para la Familia” abordado desde un enfoque de desarrollo integral de niños y niñas (incluyendo contención afectiva, sostén emocional, cuidado, juego y la estimulación) y el acompañamiento a las familias. En relación a la extensión horaria, Upecenitos ofrece una pre-hora



23. <https://mundogremial.com/extienden-la-licencia-por-paternidad-a-30-dias-para-empleados-bancarios/>

24. Ver Expediente 1.738.600/16 en <https://www.bancariasba.com.ar/wp-content/uploads/2019/03/08-03-2019-Maternidad-Extendida.pdf>

optativa (de 8:30 a 9:30) y propone una jornada de actividades curriculares de 9:30 a 17:00 hs. Entre las 17:00 y las 18:00 se brinda la post hora optativa y luego hasta las 20 hs niños y niñas pueden realizar actividades recreativas con sus familias en el “Centro para la Familia”. El grupo de trabajo está integrado por profesionales de la educación (profesores/as de nivel inicial y de educación física, educación musical, arte, teatro) y profesionales para la orientación familiar entre ellos, de la psicopedagogía, psicología, derecho y médicos/as pediatras. Además incluye una sala de alimentación y lactancia y un consultorio para la atención pediátrica en el lugar. Por otra parte, el Centro para la Familia tiene como objetivo completar el proyecto pedagógico con un espacio para el fortalecimiento de la familia y desde las relaciones familiares ofreciendo actividades deportivas, culturales y sociales, una hemeroteca y un salón de usos múltiples.



Acciones directas e indirectas por parte de sindicatos para incidir en la actual organización social del cuidado

Esquemáticamente, podemos sistematizar las acciones de los sindicatos en acciones directas que buscan incidir en la actual organización social del cuidado y mejorar el balance entre vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; y acciones indirectas, por medio de transformaciones en las reglas complementarias, que permitan equilibrar las desigualdades de género en las carreras laborales, producto de la mencionada carga de tareas de cuidado sobre las mujeres.

Acciones Directas	<p>Medidas referidas a la ampliación de licencias por nacimiento y de regreso al trabajo flexibles.</p> <p>Licencias por cuidado de familiares enfermos, adaptación escolar y controles médicos.</p> <p>Establecimientos de Cuidado para hijos e hijas de personas trabajadoras en compatibilidad con horarios laborales (i.e. jardines infantiles y colonias de verano)</p> <p>Subsidios específicos para ayuda en el proceso de crianza (i.e. extensión del plan materno infantil, kits escolares y ayudas escolares anuales)</p>
Acciones Indirectas	<p>Prohibición del cómputo de la asistencia para ascensos jerárquicos</p> <p>Fueros y protección a maternidad y la paternidad (prohibición de despido)</p> <p>Restricción de cursos, capacitaciones, jornadas y reuniones en horario extra laboral</p>

Fuente: elaboración propia.

De las entrevistas realizadas surge que hay acciones específicas en materia de cuidados que los sindicatos realizan. Por ejemplo, en relación a medidas auxiliares en materia de cuidados, UATRE otorga un kit de bienvenida que consiste en un ajuar para los recién nacidos de todas las personas trabajadoras agremiadas. En la misma dirección, se otorgan kits escolares a inicio de los ciclos lectivos, con diferentes útiles en base al ciclo del nivel educativo que se encuentren cursando. SEC, por su parte, mantiene la cobertura de pediatría y odontología en un 100% para los hijos e hijas de afiliados hasta el cumplimiento de los 10 años de edad. Este tipo de beneficios -en los casos que los presentan-, a diferencia de los referidos a tiempos de licencia y subsidios específicos para cuidados, se establecen mediante resoluciones gremiales que no se encuentran alcanzadas por los convenios homologados por el Ministerio de Trabajo.

Más allá de las acciones específicas en materia de cuidado, se observa el impulso que los grupos de mujeres en los sindicatos intentan dar a acciones indirectas, a partir del reconocimiento de las desigualdades que genera la organización actual del cuidado y su impacto sobre las mujeres en el mercado laboral.

Entre las acciones se identificaron, por ejemplo, la demanda de S.A.C.R.A (Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina) que busca el reconocimiento del valor económico y social de las tareas de trabajo no remunerado en los hogares y demanda un salario y jubilaciones para las amas de casa, así como obra social con el fin de lograr otorgarles autonomía económica a las mujeres que se dedican exclusivamente a estas tareas.

Por su parte, desde el colectivo de técnicas de cine y publicidad, afiliadas a S.I.C.A (Sindicato de la industria cinematográfica argentina), encuentran que “maternar” es uno de los principales problemas de las trabajadoras de la industria, debido a que los derechos referidos a la protección a la maternidad que establece la LCT establece requisitos de antigüedad que por la naturaleza de la industria son difíciles de obtener (caracterizado por el trabajo temporal por proyectos específicos). Por eso mismo, y debido a la discriminación por embarazo que enfrentan las trabajadoras tanto porque las productoras empleadoras asocian a la maternidad como un costo económico así como una restricción para realizar determinadas tareas, las mujeres del sector de cine y publicidad acercaron al sindicato una propuesta innovadora que les permitirá contar con cobertura por embarazo y parto. La propuesta se basó en la creación de un fondo por maternidad. El fondo consistirá en la percepción de un monto mensual para aquellas mujeres que hayan sido madres y que no estén contratadas. Se puede pedir a partir del segundo trimestre hasta el noveno mes de producido el nacimiento (aproximadamente 12 asignaciones) financiado a partir de aportes patronales.

En el plano de las demandas sindicales, también desde SUTE (Sindicato Unido de Trabajadores de la Educación de Mendoza), observando la desprotección a las mujeres embarazadas, decidieron por resolución sindical otorgar el derecho a la protección a la maternidad a todas las trabajadoras de la educación (docentes y celadoras) embarazadas independientemente de su condición de titulares o suplentes. En este último caso, la protección implica la prioridad de las trabajadoras para tomar suplencias desde los tres meses de gestación hasta el inicio de la licencia prenatal, con continuidad del beneficio hasta el cumplimiento de un año del nacimiento del recién nacido.

Reuniones y taller de sensibilización con sindicato

En el marco del proyecto de ELA & UNICEF, se realizaron reuniones con miembros de diferentes sindicatos en Mendoza y se culminó con un taller de sensibilización sobre políticas de cuidado. Allí, las y los participantes reflexionaron sobre estrategias de abordaje para que los sindicatos acompañen a sus trabajadores/as en el balance entre vida familiar y laboral. Entre las preguntas disparadoras para el debate se presentaron las siguientes:

- ¿Cuáles son las principales diferencias entre las agendas de los varones y las mujeres?
- ¿Cuáles podrían ser las principales causas de las diferencias en el uso del tiempo?
- ¿Cómo creen que se podría avanzar en una distribución más equitativa de las tareas de cuidado y qué impacto tendría en la agenda sindical?

Luego de una breve introducción teórica sobre el cuidado y sus implicancias, y a partir de la puesta en común entre participantes de diversos sindicatos se planteó la construcción de alternativas en relación a la incorporación de las políticas de cuidado en las agendas sindicales. Las propuestas se presentan en la próxima subsección.

5.4 Los desafíos en materia de cuidados y los sindicatos

Del taller realizado en Mendoza, de las entrevistas y conversaciones con integrantes de los sindicatos, se observa que si bien hay grupos específicos dentro de cada uno de estos que trabajan en la búsqueda de la igualdad de género y la incorporación de medidas para lograr el balance entre familia y trabajo, aún falta avanzar en la materia. Uno de los principales obstáculos es interno a los sindicatos. Por ejemplo, las mujeres que integran las mesas de género plantean que los temas que involucran al personal femenino, siempre aparecen al final de la orden del día de las reuniones, por lo que no son debatidas en la profundidad que los temas ameritan. Esta situación se encuentra amparada en la Ley de Cupo Sindical, que no incorpora escalafones para la participación, y como consecuencia las mujeres se ubican en la base de la representación en los puestos de vocales o de secretarías de las áreas de acción social y género.

Esta situación no sólo reproduce la idea de que son los varones quienes deben ocupar los puestos de decisión, sino que también impacta en las decisiones que desde los sindicatos se toman en materia de igualdad de género. Podemos enumerar aspectos en los cuales se reproducen estas situaciones:

- ✓ La participación de las mujeres en los sindicatos se da por lo general en áreas feminizadas y de poca jerarquización por parte de la cúpula sindical;

- ✓ Se reproducen roles simbólicos para mujeres y varones en los ámbitos de decisión sindical, por ejemplo en las reuniones son las mujeres las encargadas de hacer el café, o de tomar las notas para las actas.
- ✓ Las reuniones y jornadas de trabajo donde se toman decisiones sensibles para el sindicato se realizan en horarios incompatibles con la vida familiar de las mujeres con responsabilidades de cuidado.

Asimismo, estas situaciones también impactan en las medidas que desde los sindicatos se articulan para los trabajadores y trabajadoras agremiadas. Entre los aspectos a destacar, se encuentran:

- ✓ En la selección de las clínicas en las cuales las obras sociales tienen convenios, muchas veces no se contempla la calidad de los servicios de maternidad, de gineco-obstetricia y pediatría.
- ✓ Frente a cargos de gestión sindical, de misma carga horaria y responsabilidades, la remuneración de varones y mujeres es en algunos casos asimétrica. Esto se relaciona con la menor carga de horas laborales asumidas por las mujeres con responsabilidades de cuidado familiares.
- ✓ Dada la posición que toman las mujeres en la estructura sindical, las iniciativas en materia de igualdad de género y de políticas de conciliación y cuidado ocupan lugares marginales en las agendas de discusión paritaria.

Estas situaciones también se reflejan en el plano laboral, donde se dan situaciones tales como:

- ✓ Desigualdad en el acceso a puestos jerárquicos por parte de las mujeres, reproduciendo los techos de cristal. Esto es así, porque para el acceso a estos puestos se computa la asistencia, desfavoreciendo a las mujeres sobre los varones por la carga de tareas de cuidado de hijos e hijas pequeñas.
- ✓ Desigual acceso a posibilidades de formación y capacitación, así como también de cabildeo entre pares, debido a que son actividades que se desarrollan por fuera de horarios laborales y en incompatibilidad con horarios escolares, afectando la posibilidad de las mujeres con responsabilidades de cuidado de participar, aun cuando se reconoce que son actividades importantes para el desarrollo en la carrera laboral.

Debates sobre la idea hegemónica de masculinidad

La incorporación de licencias parentales o familiares permite a las familias optar por qué integrante de la pareja utilizará los tiempos para cuidar y pueden ser una herramienta para lograr una distribución más justa y equitativa de las res-

ponsabilidades de cuidado. Sin embargo, en ocasiones las licencias parentales deben incluir incentivos específicos direccionando a los varones a su utilización. Según releva la organización *Men Care*, la evidencia comparada sugiere que, si las licencias parentales no están específicamente destinadas a los papás y/o adecuadamente financiadas por la seguridad social, son pocos los varones que deciden utilizarla. La licencia de paternidad extendida, obligatoria, con goce de haberes al cien por ciento e intransferible sería una clave para alentar a un mayor número de padres a utilizarla y promover así una mayor participación de los padres en el cuidado y una mayor equidad entre hombres y mujeres.

Repensando las masculinidades desde el ámbito sindical: el caso de UOCRA

La Fundación UOCRA desarrolló una estrategia para abordar la discriminación basada en el género en el ámbito de la construcción, repensando las masculinidades y su impacto en el ámbito sindical y en la participación de las mujeres en el sector. A partir de una creciente incorporación de las mujeres a la industria de la construcción, la Unión Obrera de la Construcción (UOCRA) decide en el 2012 iniciar un proceso de formación y sensibilización desarrollando junto al entonces Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la guía “Comprometidos con la Igualdad. Guía de acción para delegados y delegadas sindicales²⁵”. Posteriormente, en el 2016, la UOCRA implementó junto al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Universidad Nacional de José C. Paz (UNPAZ) siete cursos de formación en género para delegados y delegadas sindicales con foco en la perspectiva de las masculinidades. Los cursos proponían actividades de reflexión y ejercicios con delegados y delegadas, entre los cuales se abordaron la división sexual del trabajo, la conciliación laboral y familiar, y estereotipos de género en relación a los varones y el cuidado²⁶, entre otros temas. Promover desde un espacio sindical el cuestionamiento a los estereotipos de género en torno al cuidado, el rol de los varones en el cuidado desde un enfoque de corresponsabilidad y el impulso a una agenda de género al interior del gremio constituye un aporte significativo desde el ámbito sindical.



25. http://www.ar.undp.org/content/argentina/es/home/library/womens_empowerment/GuiaAccion.html

26. Para más información consultar: “Cómo trabajar las masculinidades en el ámbito sindical. El caso de la UOCRA” en <http://www.fundacion.uocra.org/documentos/recursos/como-trabajar-las-masculinidades-en-el-ambito-sindical.pdf>

Comunicación con perspectiva de género: Programa radio del SATSAID Punto G

El Sindicato Argentino de Televisión Sistemas Audiovisuales, Interactivos y de Datos (SATSAID) es, el gremio que nuclea a trabajadores y trabajadoras de medios de comunicación. Con más de 50 años, en su trayectoria ha sumado, a través del tiempo, distintos canales de comunicación para con sus afiliados y afiliadas que van desde una página web, un blog de noticias, un programa de televisión, un camión de exteriores de última tecnología, una app para celulares y tablet y una radio online que transmite las 24 horas.

Radio TV lleva 5 años desde su primera transmisión. Cuenta con un programa gremial diario y el resto de la programación se completa con diferentes programas realizados por afiliados y afiliadas, delegados y delegadas y otros sindicatos afines a los que les cede el espacio en forma gratuita. En este marco y por tercer año consecutivo en el aire se emite el programa semanal PUNTO G (periodismo y género) primer programa íntegramente feminista en una radio sindical. Es la apuesta de un gremio aceptando que manifiesta su compromiso con la agenda de género. El programa se emite los jueves de 19 a 20.30hs, de manera de transversalizar la actualidad con una perspectiva de género e inclusiva, abordando temáticas como las políticas de cuidado y los debates en torno a las demandas del movimiento de mujeres en relación a esta agenda.



Centros de estudios: alianzas entre organizaciones gremiales y académicas para empujar la agenda de género

El **Centro de Investigación y Formación de la República Argentina**²⁷ (CIFRA) es un centro de estudios y formación en temáticas vinculadas con el desarrollo económico, la evolución del mercado de trabajo y las problemáticas sociales. Su objetivo es aportar elementos que contribuyan a realizar una síntesis entre la teoría y la práctica en los ámbitos sindical y político. El centro está vinculado con organizaciones gremiales adheridas a la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), así como a otros centros de estudios. En su Consejo Directivo participan representantes de sindicatos e investigadores del Área de Economía y Tecnología de la FLACSO.

El **Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA)**²⁸ es cogestionado por sindicatos y organismos de ciencia y tecnología, el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y la Secretaría de Investigación de la Universidad Metropolitana por la Educación y el Trabajo (UMET). Su apuesta es construir conocimiento entrelazando las herramientas de las organizaciones sindicales con sus demandas sectoriales y los saberes desde la academia. De esta manera, según su web, uno de los principales objetivos de CITRA es producir herramientas y sistematizar experiencias que permitan fortalecer el modelo sindical argentino. Uno de los espacios creados por CITRA es el **Espacio Intersindical con perspectiva de géneros** que se propone una línea de trabajo en tres ejes: a) un observatorio que emite informes sobre la posición de las mujeres en el mundo del trabajo y sindical, b) un área de investigación participativa orientada a fortalecer la gestión de las Secretarías de Género de cada organización, y por último, c) un área de formación.



27. <http://www.centrocifra.org.ar/>

28. <http://www.citra.org.ar/>

La Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas es la organización regional en la que confluyen 48 organizaciones nacionales de 21 países. En representación del movimiento obrero de Argentina, participan la CGT (Confederación General del Trabajo), CTA – T (Central de Trabajadores de la Argentina) y CTA A (Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma). Entre los principios que rigen este espacio se encuentra el de promover la igualdad y equidad de género y la plena participación de las mujeres en todos los niveles del movimiento sindical, para impulsar un desarrollo con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. En esta línea se han elaborado materiales específicos que contribuyen en contenidos específicos en materia de igualdad de género; como es el caso del estudio sobre Negociación Colectiva y la Promoción de la Igualdad de Género en América Latina y el Manual de Negociación colectiva para la Igualdad de género, ambos documentos con análisis de políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar y el rol de las organizaciones sindicales en el avance en la agenda de cuidados en la negociación colectiva.²⁹



29. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_713181.pdf
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_713187.pdf

¿CÓMO SEGUIR?





6.1 Propuestas para avanzar desde los sindicatos










Desde los sindicatos no sólo se tienen las herramientas para mejorar las condiciones laborales, sino que también las mujeres que participan activamente en el ámbito sindical reconocen la importancia de abordar esta temática. A partir de ello, y en base a las propuestas que realizaron integrantes de diversos sindicatos luego de un taller de sensibilización sobre la temática es posible mencionar una serie de acciones en materia de políticas de cuidado, que sería propicio fomentar desde los sindicatos:

Acciones directas de cuidado

-Reglamentar los horarios de las reuniones sindicales: que sean en horarios compatibles con las responsabilidades de cuidado de hijos e hijas, o que se generen espacios de cuidado durante las reuniones sindicales, a fin de que las mujeres puedan participar plenamente de las mismas.

-  Universalizar el Plan Materno Infantil de las Obras Sociales sindicales, así como revisar los planes maternos y regularizarlos.
-  Fomentar la demanda de licencias por paternidad más amplias para varones y ampliar las licencias por nacimiento de las mujeres, a fin de que

los varones puedan participar en las tareas de cuidado y al mismo tiempo comenzar a transformar los roles de género.

-  Generar programas de incentivos para que los trabajadores varones realicen tareas de cuidado de sus hijos. Por ejemplo: que sea obligatorio que los varones pidan permiso para participar en al menos uno de los controles pediátricos de sus hijos/as y/o reuniones escolares.
-  Ampliación de espacios de educación y cuidado infantil, tanto exclusivos del ámbito sindical como mixtos, para hijos e hijas de trabajadores independientemente del género.
-  Crear kits de ajueres para hijos/as recién nacidos/s de trabajadores indistintamente del género del/la trabajador/a.
-  Impulsar la incorporación licencias de cuidado más allá del postparto como licencias por adaptación escolar, reuniones escolares o controles médicos.
-  Impulsar licencias que contemplen situaciones particulares como nacimientos o adopción múltiple y casos particulares como embarazos de alto riesgo o nacimientos pre-término.
-  Adecuar las licencias a familias diversas, incorporación de normas adecuadas al reconocimiento de matrimonio igualitario, y equiparar las licencias de maternidad y paternidad biológica con la adoptiva.
-  Creación de lactarios y/o espacios de alimentación y lactancia en los ámbitos laborales, que resulten espacios cómodos e higiénicos para alimentar a los/as hijos/as pequeños/as así como para extraer y conservar la leche materna. Ampliación de los descansos por lactancia y modificación del concepto por alimentación, de modo de ampliar su acceso a progenitores/as no gestantes.
-  Impulsar el reconocimiento del período de licencia de maternidad y la excedencia para el cómputo de antigüedad laboral en el lugar de empleo.
-  Promover un debate legislativo en torno al reconocimiento del período de maternidad y excedencia como tiempo de servicio para el cálculo del haber jubilatorio en la seguridad social.

Acciones de sensibilización (indirectas de cuidado)

Realizar talleres de concientización y sensibilización sobre el problema del cuidado, así como de otros temas que afectan a la equidad de género en

el mercado laboral (i.e. violencia de género, tipos de acoso laboral, etc.), con el fin de ayudar a visibilizar el problema y seguir construyendo alternativas de manera conjunta.

Generar información estadística de los ámbitos laborales y sindicales a fin de conocer la realidad de las personas trabajadoras en materia de responsabilidades de cuidado, carga horaria laboral, diferencias salariales y jerarquía ocupacional por géneros. Este tipo de información permitiría tener evidencia de los patrones de participación laboral de varones y mujeres del sector ocupacional.

Lograr la paridad sindical y fomentar la participación de trabajadoras/es jóvenes en los sindicatos, cuestiones que permitirían ampliar la gama de demandas gremiales. Mientras siga funcionando la Ley de Cupo Sindical, generar mecanismos que obliguen a garantizar lugares especiales para las mujeres en el plano de representación gremial.

Crear estrategias de articulación de demandas inter-sindicales y en interacción con el movimiento de mujeres.

6.2 Recomendaciones y herramientas para impulsar políticas de cuidado desde un enfoque de derechos

A lo largo de este documento hemos propuesto algunos ejes de reflexión y acción en torno al impulso a políticas de cuidado desde el ámbito del trabajo en determinados sectores de la economía.

Algunos lineamientos a tener en cuenta a la hora de establecer políticas de cuidado (incluyendo licencias, servicios e infraestructura y compensaciones económicas) son las siguientes:

1. Apuntar a lograr una **cobertura universal** de las políticas de cuidado, contemplando alternativas para trabajadores y trabajadoras de distintos sectores, áreas, turnos, sedes, de áreas operativas como también administrativas, en la medida de lo posible.
2. Garantizar la **igualdad de género** en todas las políticas de conciliación familia/trabajo para lograr una corresponsabilidad en el cuidado, generando un cambio cultural en la concepción de familia, respetando las identidades y expresiones de género y contemplando la diversidad de composiciones familiares.

3. Promover la **equidad en el acceso al derecho al cuidado**, incluyendo la diversidad de composiciones familiares, sin discriminación por identidad/ expresión de género, orientación sexual, discapacidad, etc.
4. Adecuar las políticas de cuidado a la normativa nacional y los estándares internacionales, y promover una **articulación social** que fortalezca la agenda de cuidado. A modo de ejemplo, la articulación público-privada y/o la articulación de demandas con organizaciones sociales, académicas y otras organizaciones sindicales puede dar impulso a la adecuación de los CCT y otras normativas.
5. Hacer de las políticas de cuidado una prioridad al más **alto nivel de conducción (sindical y/o de las organizaciones laborales)**, asumiendo un compromiso expreso con ellas e incorporándolas a la agenda sindical y de negociación colectiva.
6. Fomentar una **participación activa** de trabajadores y trabajadoras en la demanda de las políticas de cuidado y que éstas se adapten a sus características y necesidades. Una vía para ello es instalar espacios de consulta, demandas y reclamos vinculados al cuidado.
7. **Capacitar y sensibilizar** a delegados, delegadas y a quienes ocupan puestos de decisión en la organización sindical en relación al derecho al cuidado y su relevancia en la regulación de relaciones laborales.
8. Garantizar que las **comunicaciones** en el sindicato y las empresas sean **inclusivas y no discriminatorias**, utilizando un lenguaje que evite estereotipos de género, sesgo maternalista o discriminación indirecta por composición familiar.
9. Generar mecanismos de diagnóstico, monitoreo y evaluación en el acceso a las políticas de manera desagregada para garantizar un **acceso igualitario e inclusivo**. Por ejemplo, es recomendable considerar que no haya mecanismos de discriminación directa o indirecta a causa de responsabilidades familiares en los conceptos de presentismo, horas extra, etc.
10. Promover nuevos liderazgos igualitarios y no discriminatorios que fortalezcan las co-responsabilidades de cuidado.





Diagnóstico sobre políticas de cuidado para organizaciones sindicales y gremiales

Las preguntas que siguen a continuación brindan una herramienta de reflexión y análisis para las organizaciones sindicales que se propongan dar impulso a la agenda de cuidado en su sector de actividad y al interior de su propia organización.

Algunas de las preguntas orientadoras requieren que el sindicato o la organización gremial desarrollen un relevamiento (de información propia o externa) respecto a su sector de actividad, a las empresas del sector, entre otros temas. Para ello pueden utilizarse distintas fuentes de información como convenios colectivos, estadísticas referentes al sector de actividad, entrevistas a actores claves, encuestas a trabajadores y trabajadoras, entre otras herramientas.

El objetivo de este apartado es orientar un diagnóstico que le permita a la organización trazar un plan de acción orientado a la agenda de género en su sector de actividad y su sindicato, en particular en materia de políticas de cuidado.

a) Características del sector de actividad

-  ¿Cuántos trabajadores y trabajadoras se estima hay en su sector de actividad?
-  ¿Cuál es el grado de feminización del sector? Para analizar en qué medida un sector de actividad se encuentra feminizado puede calcularse la proporción de mujeres sobre el total de trabajadores/as del sector. Por ejemplo, en el sector de cuidados y el subsector de servicio doméstico en particular, 95% de los puestos de trabajo son ocupados por mujeres, por lo que se concluye que este sector se encuentra muy feminizado.
-  ¿Existe segregación vertical al interior de su sector de actividad? La segregación vertical se refiere a la dificultad de las mujeres para acceder a puestos de decisión o liderazgo en las empresas del sector. Por ende, este indicador indaga respecto de la proporción de mujeres en puestos directivos o gerenciales sobre el total de personas en estos puestos o escalafones.
-  ¿Existen barreras expresas o explícitas al ingreso de mujeres en la actividad? Las barreras a la participación laboral de las mujeres en determinado sector de actividad pueden ser totales o parciales. Por ejemplo, restricciones al trabajo de las mujeres en algunas franjas

horarias, en turnos nocturnos, en “tareas de riesgo”, y/o la prohibición de ocupar a mujeres en determinados trabajos que “revistan carácter penoso, peligroso o insalubre”³⁰, etc.

b) El sindicato y el enfoque de género hacia adentro de la organización gremial³¹

¿Existen mujeres en la Comisión Directiva? Si existe una baja presencia de mujeres en la organización, ¿a qué factores se debe?

¿Qué porcentaje de afiliadas tiene el sindicato? ¿Bajo qué formas de contratación, con qué ocupación horaria y en qué escalafones trabajan las afiliadas al sindicato?

¿El sindicato recoge habitualmente datos (cualitativos y cuantitativos) en torno a las condiciones laborales de las mujeres afiliadas y sus demandas?

¿El sindicato tiene una comisión de género o un cargo directivo expresamente abocado a impulsar una agenda de género en las demandas que impulsa el gremio?

¿Qué agenda de género (si alguna) impulsa el gremio? ¿Se abren discusiones al interior de la organización sobre cupos, violencia y acoso laboral con enfoque con género, discriminación, cuidado, entre otros?

¿Las mujeres son parte de la discusión de los temas de agenda (género y otros) en el sindicato? ¿Rara vez, a veces o siempre? ¿Qué grupos de mujeres participan de estas discusiones?

¿El sindicato aporta financiación y recursos para actividades vinculadas a la agenda de la igualdad de género, y el cuidado en particular?



30. El artículo 176 de la ley de contrato de trabajo establece que “Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre. La reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición. Regirá con respecto al empleo de mujeres lo dispuesto en el artículo 195”. Se han presentado diversos proyectos de ley para derogar artículos que prohíben a las mujeres trabajos que se consideraban de “carácter penoso, peligroso o insalubre” pero aún no han sido tratados por el poder legislativo.

31. Un diagnóstico integral desde un enfoque de género deberá incluir otras temáticas como la brecha salarial, la violencia laboral y/o acoso sexual, las políticas de diversidad sexual, entre otras. Este anexo aborda únicamente la agenda de cuidado. Una herramienta más amplia para abordar la agenda de género en los CCTs puede encontrarse en “Género y negociación colectiva. Temas y contenidos específicos para promocionar la igualdad de género a través de la negociación colectiva” del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2014).

¿El sindicato comunica y difunde regularmente la agenda de género al interior de la organización? ¿Esta comunicación está dirigida solamente a mujeres o a la totalidad de las personas afiliadas³²?

¿El sindicato u organización gremial cumple con lo establecido en la Ley de Cupo Sindical?

¿Qué nivel de participación existe en las reuniones y asambleas del sindicato según género?

¿Las mujeres con responsabilidades intensivas de cuidado (por ejemplo, madres de niños y niñas en la primera infancia) participan en la misma medida que sus pares varones?

¿El sindicato facilita condiciones para las personas puedan participar de actividades sindicales (reuniones, asambleas, actividades sociales, etc.) con sus niños y niñas? ¿Se facilita algún espacio de cuidado para ello?

¿Existe un lactario o espacio para la lactancia en el sindicato?

En las reuniones y asambleas del sindicato, ¿existen demandas de parte de trabajadoras y trabajadores en relación a la agenda del cuidado (por ejemplo en relación al régimen de licencias, lactancia, subsidio por “guardería”, espacios de cuidado o asignaciones familiares)?

Los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) constituyen una herramienta invaluable para elevar el piso que fija la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). ¿Participan las mujeres de las comisiones negociadoras? ¿De qué manera?

¿Qué demandas (si alguna) ha impulsado el sindicato en relación a la ampliación del régimen de licencias? ¿Éstas se han incluido a la plataforma de negociación colectiva?

¿Cuáles han sido los principales obstáculos para avanzar en este tipo de medidas, ya sea al interior del sindicato o hacia afuera?

Si existen barreras por parte de la parte empleadora, ¿cuáles son los principales argumentos esbozados para no ampliar las políticas de cuidado? ¿Qué estrategias podría emplearse para abordar estas barreras?

Si existen demandas de ampliar los regímenes de licencia, ¿estas demandas han surgido más bien “desde arriba hacia abajo” (es decir desde delegados/as gremiales hacia los afiliados/as) o “desde abajo hacia arriba” (como una problemática que surge de los/las afiliados/as)?



32. Es importante que las piezas comunicacionales y los canales empleados hacia afuera y adentro del sindicato no reproduzcan sesgos maternalistas, reproduciendo la representación social de las mujeres como las únicas responsables del cuidado. A modo de ejemplo: reproducir en afiches sobre políticas de licencias únicamente a mujeres cuidado puede reforzar la idea de que el cuidado es “naturalmente” responsabilidad y tarea de las mujeres, y puede debilitar la fuerza de la agenda del cuidado al fraccionarla como un “tema de mujeres.”

c) Revisión del Convenio Colectivo y/o acuerdo vigente para el sector de actividad y/o empresa desde un enfoque de género con foco en cuidado

Los sindicatos son actores centrales en tanto cuentan con la potencialidad de promocionar el derecho al cuidado en los procesos de negociación colectiva, dotando de fuerza obligatoria a los compromisos que asumen los empleadores. Una revisión del CCT o acta acuerdo permite identificar cláusulas que puedan tener un impacto positivo o negativo en la organización social del cuidado y la conciliación de la vida laboral y familiar de trabajadoras y trabajadores de su sector. Este apartado ofrece componentes que puedan incorporarse a la plataforma negociadora de un sector de actividad.

Según el MTEySS (2014) existen diversos tipos de cláusulas con un potencial impacto en las brechas de género. Entre ellas se encuentran las cláusulas generales, las antidiscriminatorias, las de impulso a acciones que cierren brechas de género y cláusulas vinculadas a políticas específicas como licencias, acceso a servicios, prestaciones económicas u otras.

- El CCT, ¿incluye cláusulas destinadas a la igualdad de trato y no discriminación? ¿Incluye cláusulas sobre promoción a un cupo femenino en el sector de actividad o empresa?
- ¿Prevé el CCT un principio expreso de igualdad salarial entre los géneros?

¿Qué son las cláusulas de igualdad y no discriminación?

Estas cláusulas pueden incluir la mención expresa de penalizar prácticas discriminatorias en función del género, la edad, estado civil, responsabilidades familiares, discapacidad, religión, u otros factores de discriminación. En ocasiones se incluye en estas cláusulas el compromiso del sindicato y la parte empleadora de que no exista discriminación hacia las mujeres en prácticas de selección, ascenso, capacitación, acceso a determinados puestos de trabajo, remuneración, entre otros aspectos.

Para las personas con responsabilidades familiares de cuidado intensivas, como aquellas con niños o niñas en la primera infancia a su cargo, el horario en el que se realicen las capacitaciones puede afectar las posibilidades de acceder a ellas. Lo recomendable es que las capacitaciones se desarrollen en el horario laboral habitual de las personas, de manera que sus responsabilidades de cuidado no obstruyan su acceso a estas oportunidades. Estas previsiones pueden incluirse en los CCT o actas acuerdo, de manera de establecer criterios que no resulten discriminatorios para las personas con responsabilidades de cuidado y que redunden en su posibilidad de desarrollarse laboral o profesionalmente.

Ejemplos de cláusula de igualdad y no discriminación

Acta acuerdo en empresa de transporte de pasajeros y la Unión Tranviarios Automotor (ACU-1592-2019-E)

Igualdad de género: las partes se comprometen a redoblar sus esfuerzos por asegurar el reconocimiento de la igualdad de género y garantizar su ejercicio en los ámbitos de trabajo, generando acciones positivas tendientes a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. Asumiendo el compromiso de brindar a los trabajadores y las trabajadoras iguales derechos en todo lo relativo al empleo, a su selección y contratación, a sus condiciones de prestación, a su desarrollo o evolución en la carrera dentro de la empresa.


En similar sentido, se garantizará un cupo mínimo de, al menos, 30% de ingresos de trabajadoras a la actividad, en tanto y en cuanto exista tal número de aspirantes en el período de un semestre desde la fecha. Igual criterio y proporción se deberá cumplimentar en el supuesto de que la empresa incorpore a tres o más trabajadores. Para el supuesto de negativo de ingreso a una trabajadora, en la medida que la misma reúna todos los recaudos para aspirar a ese ingreso, la empresa deberá dejar constancia escrita y hacer saber en forma fehaciente a la aspirante de las causas que motivan tal negativa.

CCT entre la Unión Personal Aeronavegación De Entes Privados y la Cámara Argentina De Prestadores de Servicios Aeroportuarios (CCT-755-2018-A UPAEP)

Igualdad de trato: Las partes acuerdan eliminar cualquier norma, medida o práctica que pudiera producir arbitrariamente un trato discriminatorio o desigual fundado en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, genero, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, como también respecto a cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral. Ello de conformidad a lo establecido por la ley 23.592.

Cláusulas vinculadas al cuidado en los CCT

A continuación, se mencionan algunas de las licencias y políticas vinculadas al cuidado que están presentes en la agenda legislativa y que están siendo incorporadas (o podían ser incorporadas) a los CCT o actas acuerdo. El análisis de la normativa sectorial o acta acuerdo de referencia permite identificar de las políticas que se encuentran listadas, cuáles podrían ser incorporadas a partir de un impulso a la agenda del cuidado y una estrategia sindical que se proponga avanzar en este sentido.

-  Licencias por maternidad, paternidad o nacimiento. Algunas regulaciones han optado por emplear para las licencias por nacimiento la denominación de licencia para cuidador/a primario/a y licencia para cuidador/a secundario/a o progenitor/a gestante y no gestante³³. Se trata de una transformación no sólo lingüística o de términos, sino que implica además un cambio de paradigma hacia la igualdad de género y la corresponsabilidad, ya que estas licencias pueden ser tomadas indistintamente por quienes integran la familia (más allá de su género), contribuyendo de este modo a





33. Como referencia puede consultarse la ley de licencias de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para el régimen de empleo público, sancionada en octubre de 2018.


derribar el estereotipo según el cual las mujeres son las principales responsables del cuidado de los hijos. Además, permite adecuar las normativas a la diversidad de composiciones familiares y las personas según su identidad de género.

¿Qué dice la normativa?

- La Argentina se encuentra por debajo del estándar mínimo de licencia por maternidad de 14 semanas (98 días, Convenio 183) y del recomendado de 18 semanas (Recomendación 191).
- Si bien no hay aún normativa internacional vinculante en el caso de las licencias por paternidad y parentales, la resolución relativa a la igualdad de género de la OIT³⁴ insta a los Estados a “formular políticas adecuadas que permitan equilibrar mejor las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia de paternidad y/o parental, y prever incentivos para que los hombres las aprovechen³⁵”.

 Licencia por adopción. ¿Se ha equiparado en el CCT la maternidad y paternidad biológica? Es fundamental que el CCT o acuerdo regulador reconozca los derechos de familias adoptivas para contar con tiempos para cuidar en condiciones de igualdad.

 Licencia por trámites previos a la adopción. El proceso de adopción o del otorgamiento de la guarda para adopción de un niño, niña o adolescente requiere de parte de la parte empleadora flexibilidad para que el trabajador o la trabajadora pueda realizar trámites judiciales, concurrir a visitas de vinculación, entre otras necesidades. Por eso, una opción es incorporar al CCT o al acta acuerdo la posibilidad de días de licencia para el desarrollo del proceso previo de otorgamiento de la guarda.

 Licencia parental. Es aquella que se otorga una vez finalizadas las licencias por nacimiento, y cuyo uso puede ser compartido por ambos integrantes de la pareja. Estas licencias reconocen que las necesidades de cuidado se extienden más allá de los primeros meses de vida de niñas y niños, y tienen

34. Resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009 como eje del trabajo decente adoptada por la 98.a reunión de la CIT, 2009 (Ginebra), párrafos 6 y 42.

35. La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo. OIT, Ginebra, 2014.

entre sus objetivos fomentar la corresponsabilidad, habilitando más tiempo a los varones para ocuparse de tareas de cuidado. Aún es incipiente la incorporación de esta licencia en los proyectos legislativos en nuestro país. La Recomendación 191 y la Recomendación 165 de la OIT brindan disposiciones orientadoras para considerar en la formulación de licencias parentales. Además de considerar condiciones, goce de haberes, duración de la licencia, transferibilidad entre progenitores y otros aspectos, es fundamental considerar en su diseño incentivos para la utilización de esta licencia por parte de los hombres.







- ☰ **Período de excedencia extendida por encima del marco regulatorio vigente.** La ley de contrato de trabajo prevé que la trabajadora que tuviera un hijo podrá optar, antes de finalizar la licencia por maternidad, por utilizar una excedencia por un período no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses. En algunos CCT este plazo de excedencia es mayor.



Para tener en cuenta:

El plazo que dure la situación de excedencia no se considera como tiempo de servicio, por lo que esos meses no computan a los aportes a la seguridad social y la cantidad de años trabajados en el cálculo jubilatorio en la vejez. Esto implica por lo tanto un impacto negativo sobre el tiempo total de años trabajados en el mercado laboral que perjudica a las mujeres que han sido madres y no reconoce el valor social de la tarea reproductiva.

Algo similar ocurre con el cómputo de la licencia de maternidad, la reducción horaria por lactancia y/o la excedencia y el cálculo de la antigüedad que en determinadas empresas se agrega como requisito para acceder a promociones o determinados puestos. Los sindicatos pueden exigir a la parte empleadora que estos períodos de cuidado no tengan un impacto negativo o adverso en las oportunidades profesionales de las personas al interior de la empresa u organización, fomentando que se expliciten los criterios de evaluación y valoración para los ascensos y evitando estas barreras.



Es recomendable que las personas en situación de licencia por nacimiento, adopción o en situación de excedencia sean consideradas para ascensos y oportunidades de carrera. Para ello es recomendable que las oportunidades sean difundidas adecuadamente incluso entre quienes se encuentran de licencia y con un detalle preciso de los criterios requeridos en cada búsqueda.

-  Reducción de la jornada laboral o descansos por lactancia. Muchos proyectos de ley ya prevén que en lugar de referirse a lactancia, es aconsejable referirse a lactancia o alimentación y que sea una opción disponible para ambos integrantes de la familia (incluyendo a padres o progenitores/as no gestantes que puedan alimentar al niño o niña).
-  Políticas de retorno gradual tras la licencia por nacimiento o adopción. Implican una reincorporación progresiva del trabajador o la trabajadora en términos de extensión de la jornada laboral durante una determinada cantidad de meses. En algunos casos, hay empresas que están brindando esta posibilidad sin una pérdida proporcional en términos salariales y esto es lo recomendable. En otras empresas se descuenta del total salarial el proporcional de horas no cubiertas por la jornada durante esta etapa. Es fundamental que la utilización del período de excedencia por parte de la trabajadora no implique respuesta discriminatoria en el empleo al momento de la consideración de la persona para un ascenso, para participar de capacitaciones o para su desarrollo de carrera.
-  Licencia por embarazo de alto riesgo, nacimiento pre-término y nacimientos o adopciones múltiples.
-  Licencia para el cuidado de un familiar enfermo/a, incluyendo a hijos e hijas. En algunos CCT existe un sesgo maternalista que prevé que un padre solamente podrá acceder a esta licencia si la madre del niño o niña no se encuentra disponible para ese cuidado. Esto reviste un carácter discriminatorio y asume que el progenitor no gestante solamente debería asumir las tareas de cuidado si no existe una mujer en rol de cuidado. Este sesgo debe evitarse, abriendo la posibilidad de acceder a esta licencia para ambos integrantes de la familia y/o un único integrante en caso de un hogar monoparental.
-  Licencia o franquicias horarias por adaptación escolar. Consisten en permisos con goce de haberes para disponer de una determinada cantidad de tiempo-que puede ser calculado o bien en horas diarias o en número de jornadas laborales- para ser empleado con diferentes finalidades.
-  Franquicias horarias por reuniones o actividades escolares a lo largo del año escolar. En ocasiones estos permisos ya existen en la práctica, y las personas pueden pedir los permisos para participar de actividades escolares de sus hijos. Pero no siempre, y aunque así fuera, al acceso a esta flexibilidad dependería de la buena voluntad o la decisión de la persona a cargo de ese trabajador o trabajadora. Los CCT o actas acuerdo pueden entonces incluir estos permisos para dejar asentado esta opción en pos de apoyar las actividades educativas de los niños, niñas y adolescentes.

-  Franquicias o flexibilidades horarias por controles médicos (tanto para las mujeres embarazadas como para el control de hijas/os).
-  Flexibilidad horaria o adaptación de la jornada laboral para personas con responsabilidades familiares.







Sobre la flexibilidad horario y/o la adaptación de la jornada laboral

Todas estas políticas deben ser acordadas con los y las trabajadoras en función de sus necesidades de cuidado y responsabilidades familiares y no impuestas de manera unilateral, resguardando derechos y condiciones laborales. El sindicato puede diseñar mecanismos de flexibilidad horaria de manera en dialogo con la parte empleadora, resguardando los derechos adquiridos y sin un deterioro en las condicionales laborales protegidos por las leyes vigentes, pero contemplando como posibilidad una jornada de trabajo más flexible en sus horarios si es que le permite a las familias una mejor conciliación de la vida laboral y familiar. Estas opciones deben estar disponibles tanto para varones como para mujeres.

-  Licencia por tratamientos de fertilización asistida. La Ley 26.862 conocida como la 'Ley Nacional de Fertilización Asistida impulsó en el mundo del trabajo la posibilidad de disponer de una licencia para que las personas puedan acceder a un tiempo para la realización del tratamiento y un reposo en los días posteriores.
-  Licencia por "violencia de género" o por "violencia doméstica". Algunos marcos normativos o regulatorios no distinguen con claridad la licencia por "violencia de género" en el ámbito doméstico o laboral de lo que es la licencia por "violencia doméstica"³⁶. El abordaje preventivo, de acompañamiento, asistencia y erradicación o sanción de estos fenómenos no es el mismo, por lo que se sugiere realizar una diferenciación de qué forma de violencias se pretende abordar desde el CCT o acta acuerdo.



36. La caracterización de cada una de esas excede los objetivos de esta Guía. Para mayor información puede consultarse "La violencia no es negocio" (2017) elaborada por ELA y la "Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones" (2018) elaborada por el INAM.

-  Licencias por fallecimiento de familiares. Esta licencia existe en muchos CCT y permite habitualmente entre 1 y 10 días de licencia con goce de sueldo ante el fallecimiento de un familiar.
-  Licencias por motivos particulares, con o sin goce de sueldo.
-  Asignaciones o subsidios para la contratación de centros de cuidado infantil (o “guarderías” según la redacción de la ley de Contrato de Trabajo actual). ¿Quiénes pueden acceder a esta compensación y hasta qué edad del niño/a?
-  Asignaciones o subsidios para el pago del salario de una persona cuidadora en el hogar.
-  Subsidio para el pago de colonia de vacaciones (de verano o invierno).
-  Pago de una suma extra de dinero para afrontar gastos asociados al cuidado durante viajes laborales.



ANEXO



Tabla 3

Beneficios y acciones sobre cuidado en los CCT de sindicatos seleccionados

		CABA	BUENOS AIRES	MENDOZA	MISIONES
LICENCIAS	Maternidad			Ninguno de los convenios analizados presenta diferencias con la LCT. El SEC establece la posibilidad de cambio de horario y de tareas a desempeñar en caso de embarazo (CCT 130/75 art 72)	Para el caso de la yerba mate y la madera, las normativas adicionales no superan lo previsto por la LCT ni la Ley de Trabajo Agrario.
	Paternidad	FAECYS/CT-1608-2019-E: El empleado gozará de 15 días hábiles, con total goce de sus remuneraciones, por nacimiento de hijo desde el día de nacimiento del niño UTA. Derecho a una licencia especial de cuatro (4) días con goce de sueldo en caso de alumbramiento de esposa		En lo que respecta a personal de trabajo rural (tanto agremiados a SOEVA y en UATRE) la Ley 26.727 establece para el personal permanente de prestación continua una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos por paternidad, la que podrá ser utilizada por el trabajador de manera ininterrumpida entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha presunta de parto y los doce (12) meses posteriores al nacimiento. STIA establece un beneficio de 10 días corridos por nacimiento de hijos biológicos.	Para el caso de trabajadores de la madera no se presenta un tiempo adicional de licencia. En relación quienes trabajan en el sector yerbatero, los plazos tampoco se extienden. Para el caso de comercio, el CCT prevé 5 días hábiles.

		CABA	BUENOS AIRES	MENDOZA	MISIONES
LICENCIAS	Cuidados (compartidas posteriores a licencia de maternidad/ cuidado de hijo/a enferma) Si sí, especificar cuáles	UTA. Derecho a una licencia especial de cuatro (4) días con goce de sueldo en los casos de fallecimiento de padres, padres políticos, esposa, hijos y hermanos. FAECYS: licencia sin goce de sueldo por por enfermedad de cónyuge, padres o hijos, de hasta 30 días al año		El CCT de SOEVA, al tratarse de una actividad laboral que involucra a las unidades productivas familiares establece que cuando se trabaje en grupo familiar los contratantes preferentemente deberán otorgar al grupo familiar directo, el mismo horario, ya se trate de continuos o discontinuos (CCT 154/91 Art.154). En el caso de STIA, el Art.56 del CCT 244/94 se otorga permiso para cuidado por enfermedad de familiares del trabajador de hasta 10 días en casos de hijos menores de 10 años, en el caso de que los mismos deberán convivir con él y estar a su exclusivo cargo.	
	Adaptación escolar			Ninguno de los convenios analizados tiene este beneficio	
	Derechos padres adoptivos	FAECYS / CCT-1568-2017-E Licencia de 15 días hábiles de licencia por adopción de un/a niño/a para trabajadoras y 5 días hábiles para trabajadores (paternidad adoptiva).		No se establece en los convenios analizados	
	Derechos parejas de mismo sexo			No se establece en los convenios analizados	
LACTANCIA	Horario reducido			No se establece en los convenios analizados	
	Lactarios			Ninguno de los convenios analizados tiene este beneficio	
	Asignación especial por inicio de clases			Si bien no se establece en el CCT ni en la Ley 26727 UATRE tiene un programa que otorga a todos los niños al inicio de año una mochila con útiles y guardapolvos. Está segmentado por etapa del ciclo escolar.	
	Ajuar de nacimiento			Ninguno de los convenios analizados tiene este beneficio. No obstante ello, UATRE hace entrega de un ajuar en las "bocas de estipendio de salud"	

		CABA	BUENOS AIRES	MENDOZA	MISIONES
LACTANCIA	Otros	FAECYS (MEGATECH): Todo trabajador dependiente gozará de una licencia especial con goce de sueldo: 1) de 10 días hábiles por fallecimiento de cónyuge, concubina/o, o hijos. 2) de 5 días hábiles por fallecimiento de padres o hermanos			
ESPACIOS DE CUIDADO	Centros de cuidado en espacios de trabajo			El CCT de STIA establece que los empleadores que conforme la legislación vigente se encuentren obligados a tener guardería en su establecimiento, podrán sustituir la misma con el pago a la trabajadora de una compensación monetaria, previa conformidad de esta última. Esta compensación está destinada a pagar el costo mensual de una guardería externa y el empleador podrá requerir a la beneficiaria la presentación del comprobante de pago de la misma. El importe de esta compensación será convenido entre el empleador y la trabajadora y le será abonado desde el día en que la misma se reincorpore a sus tareas luego de la licencia por maternidad y por el período estipulado legalmente. Se deja establecido el carácter no remunerativo de la compensación monetaria fijada en este artículo.	
	Jardines en sindicato				
	subsidio de jardines				
LICENCIAS ESPECIALES	Licencia por violencia de género			No se establece en los convenios analizados	
	Licencia por chequeos médicos anuales			STIA establece un permiso de 2hs una vez al año por chequeos médicos anuales	

		CABA	BUENOS AIRES	MENDOZA	MISIONES
LICENCIAS ESPECIALES	Licencia por fertilización asistida			No se establece en los convenios analizados	
FLEXIBILIDAD		FACEYS (MEGATECH): Durante el embarazo la empleada podrá, de acuerdo a las circunstancias objetivas, tener la posibilidad de solicitar trabajar total o parcialmente de forma remota desde su hogar, si su posición así lo permitiera y con la expresa autorización por parte de su supervisor o gerente y la gerencia de Recursos Humanos			En el caso de comercio se ofrece la opción del trabajo de forma remota para las mujeres durante el embarazo.

BIBLIOGRAFÍA



- Bryson, Alex, y John Forth. 2011. *Work / life balance and trade unions. Evidence from the Workplace Employment Relations Survey 2011*. London.
- Carneiro, Fabricio. 2011. «Desagregando reformas: sindicatos y reformas laborales en izquierdas moderadas».
- CEPAL (2016). Autonomía de las mujeres e igualdad en la Agenda de desarrollo sostenible. XIII Conferencia Regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe, Montevideo ,25 al 28 de octubre de 2016. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf
- Cook, María Lorena. 2011. «Unions and Labor Policy under Left Governments in Latin America». *Revista Trabajo*: 55-74.
- ELA y UNICEF (2017). El derecho al cuidado en las propuestas de reforma normativa.
- EMAKUNDE (1998). "Guía metodológica para incorporar la perspectiva de género en programas y proyectos de desarrollo." Instituto Vasco de la Mujer y Secretaría General de Acción Exterior. Dirección de Cooperación al Desarrollo.
- Esping-Andersen, Gosta. 2010. *The incomplete revolution. Adapting to women's new roles*. 2nd ed. Cambridge: Polity Press.
- Esquivel, Valeria. 2009. «Uso del tiempo en la Ciudad de Buenos Aires». En Seminario virtual de Especialización en género, economía y desarrollo en el contexto de la crisis, Buenos Aires: Universidad Nacional de General Sarmiento, 70.
- Esquivel, V. (2014). "La pobreza de ingreso y tiempo en Buenos Aires, Argentina Un ejercicio de medición de la pobreza para el diseño de políticas públicas". PNUD
- Etchemendy, Sebastián, y Ruth Berins Collier. 2007. «Down but Not Out : Union Resurgence and Segmented Neocorporatism in Argentina (2003 – 2007)». *Politics & Society* 35(3): 363-402.
- Faur, Eleonor. 2010. «Desencuentros entre oferta y demanda de servicios de cuidado infantil en Buenos Aires. Lógicas en tensión». *Revista de Ciencias Sociales* 23(27): 68-81.
- Filgueira, Fernando, y Juliana Martínez Franzoni. 2017. «The Divergence in Women's Economic Empowerment: Class and Gender under the Pink Tide». *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 24(4): 370-98. <http://academic.oup.com/sp/article/24/4/370/4775167>.

- Coren y Trajtemberg, 2018. Brecha salarial según género. Legislación laboral y convenios colectivos de trabajo. Fundación Friedrich Ebert Stiftung Argentina. Análisis Nro 32-2018.
- Joseph Rowntree Foundation. 2002. Putting family-friendly working policies into practice. London.
- Macgillvary, Jenifer. 2009. Family-Friendly Workplaces : Do Unions Make a Difference ?
- Marzonetto, Gabriela. 2015. «Jugando con desventaja. La estratificación de los servicios de Cuidado y desarrollo infantil en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires». Georgetown University.
- Marzonetto, Gabriela. 2019. «La política de los programas de cuidado infantil en América Latina: Un análisis comparado de Argentina, Chile y Uruguay (2005-2015)». Universidad Nacional de San Martín.
- Meil, Gerardo. 2011. «El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación el cuidado de los niños en Europa». *Revista Latina de Sociología* (1): 61-97.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), 2015. Avances en la conciliación entre la vida laboral la vida familia en la negociación colectiva.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), 2014. Género y Negociación Colectiva.
- OIT, Organización Internacional del Trabajo. 2019. *La contribución del diálogo social a la igualdad de género*. Geneva.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), UNICEF, PNUD, CIPPEC, 2018. Las políticas de cuidado en Argentina. Avances y desafíos.
- Orloff, Ann. 1996. «Gender in the Welfare State». *Annual Review of Sociology* 22(1): 51-78.
- Pautassi, Laura, y Carla Zibecchi. 2010. La provisión de cuidado y la superación de la pobreza infantil. Programas de transferencias condicionadas en Argentina y el papel de las organizaciones sociales y comunitarias. Santiago de Chile.
- Pautassi, Laura. 2011. Al compás de la nostalgia. Género y relaciones laborales en el Cono Sur. Iberoamericana, Vol. XLI, N° 1-2.
- Razavi, Shahra. 2007. *The Political and Social Economy of Care in a Development Context*. Geneva.
- Razavi, Shahra. 2011. «Rethinking Care in a Development Context: An Introduction». *Development and Change* 42(4): 873-903.
- Rigat-pflaum, Maria. 2008. *Los sindicatos tienen género*. Buenos Aires.
- Rodríguez Enríquez, Corina, y Gabriela Marzonetto. 2015. «Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina». *Perspectivas de Políticas Públicas* 4(8): 105-34.
- Rodríguez Enríquez, Corina. 2015. *El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina : un análisis desde la evidencia del Módulo de Trabajo no Remunerado*. Buenos Aires, Argentina.
- Salvador, Soledad, Corina Rodríguez Enríquez, Juliana Martínez Franzoni, y Camila Arza. 2016. *Maternidad en el empleo: ¿cuáles son los costos de la escasa corresponsabilidad social y cómo se distribuyen?* Montevideo, Uruguay: OIT.
- Staab, Silke y Roberto Gerhard. 2011. «Putting Two and Two Together? Early Childhood Education, Mothers' Employment and Care Service Expansion in Chile and Mexico». *Development and Change* 42(4): 1079-1107.

Staab, Silke, y Roberto Gerhard. 2010. «Childcare Service Expansion in Chile and Mexico For Women or Children or Both ?» *Early Childhood Education* (10): 44.

Torns, Teresa, y Carolina Recio. 2017. *Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales*. Barcelona.

UNICEF. 2016. *Primera infancia 2016-2020. Para cada niño, el mejor comienzo. Documento de posicionamiento*

UNICEF. 2019. *Elecciones 2019. La deuda es con la niñez y adolescencia*.

UNICEF. 2019b. *Sector privado y los derechos de niños, niñas y adolescentes en Argentina. Estudio cuantitativo sobre prácticas y políticas de las empresas en el país*.

Virgili, Claudio Sebastián. 2008. "Los cambios en la negociación colectiva y la desregulación en el ámbito de las pequeñas empresas" en *La Ley*, Tomo 2008-B: 1274 y ss.

(Footnotes)

- 1 En la mayoría de estas actividades económicas existen múltiples convenios colectivos de referencia y sus respectivas modificatorias, según el nivel de referencia ya sea por rama o sector, por grupo de empresas o por empresa única. En aquellos casos en los que existen múltiples CCTs solamente se analizó alguno/s como referencia.
- 2 La Unión presenta una representación de sindicatos de todo el país, incluyendo al Sindicato de Obreros de la Industria Maderera de Misiones agrupados bajo la Unión de Sindicatos de la Industria Maderera de la República Argentina (USIMRA).

