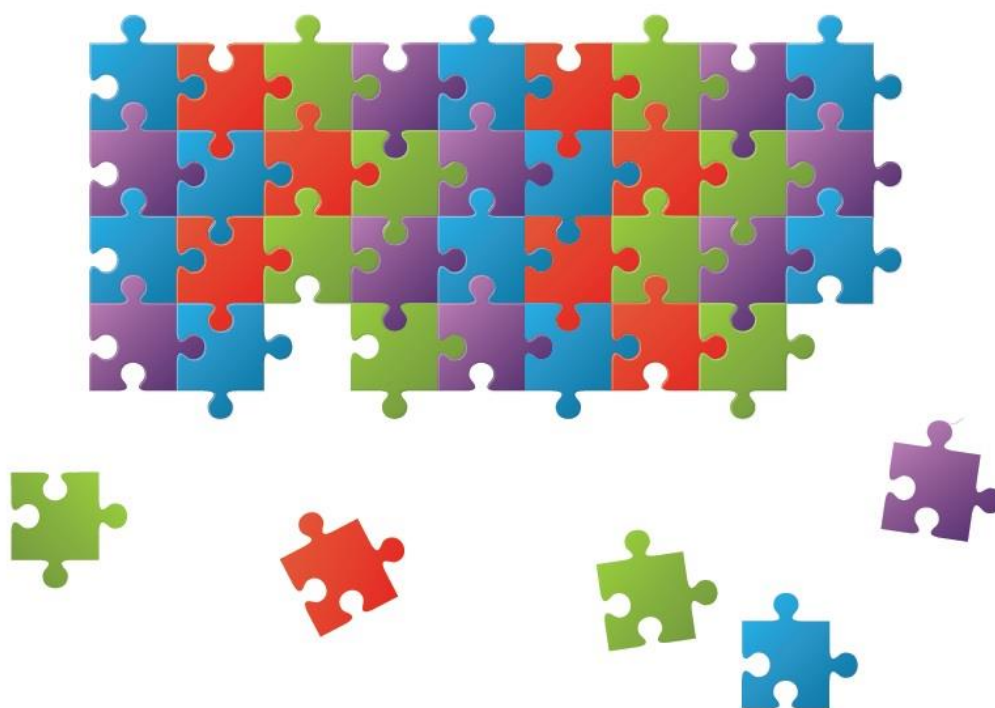




## Serie de Documentos de Trabajo **Políticas Públicas y Derecho al Cuidado**

### 5. El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado. Análisis comparativo de Convenios Colectivos en las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector privado

Ana Laya



Laya, Ana. El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado. Análisis comparativo de Convenios Colectivos en las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector privado. Documentos de Trabajo “Políticas públicas y derecho al cuidado” 5.

ELA – Equipo Latinoamericano de Justicia y Género

Tucumán 1581 Piso 5 Oficina 10 B. C1050AAE, Buenos Aires, Argentina.

(+54 11) 4371-2696 / 2920

[www.ela.org.ar](http://www.ela.org.ar)

[ela@ela.org.ar](mailto:ela@ela.org.ar)

ISSN:2422-7021

Equipo del Proyecto “El cuidado en la agenda pública: estrategias para reducir las desigualdades de género en Argentina”

Dirección: Natalia Gherardi

Coordinación: Lucía Martelotte

Integrantes del equipo: Ana Laya, Gabriela Marzonetto, María Inés Pacecca, Laura Pautassi, Paula Rey, Corina Rodríguez Enríquez, Falicitas Rossi y Carla Zibecchi.

<http://elcuidadoenagenda.org.ar>

[info@elcuidadoenagenda.org.ar](mailto:info@elcuidadoenagenda.org.ar)

La serie Documentos de Trabajo “Políticas públicas y derecho al cuidado” forma parte del proyecto “El cuidado en la agenda pública: estrategias para reducir las desigualdades de género en Argentina” que desarrollan ELA – Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, CIEPP– Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas, y ADC – Asociación por los Derechos Civiles, con el apoyo financiero de la Unión Europea.

El objetivo es ofrecer reflexiones teóricas y profundizar en el abordaje de algunas de las diversas aristas que componen el derecho al cuidado.

El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de ELA, CIEPP y ADC y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

Se ha procurado evitar el lenguaje sexista. Sin embargo, a fin de facilitar la lectura, no se incluyen recursos como la “@” y se trató de limitar el uso de barras “as/os”. En aquellos casos en que no se ha podido evitar pluralizar el masculino dada la forma del idioma español para nombrar el plural, deseamos que se tenga en cuenta la intención no sexista del equipo de redacción.

## Contenido

Resumen ejecutivo .....	5
I. Introducción.....	7
II. La negociación colectiva como herramienta de discusión y ampliación de derechos.....	8
III. Los Convenios Colectivos de Trabajo en las ramas de actividad altamente feminizadas del sector privado en la Argentina .....	9
IV. Ramas de actividad con alto grado de feminización.....	111
IV. 1. Trabajadores y trabajadoras de la salud .....	111
IV. 2. Textil .....	155
IV. 3. Bancario.....	18
IV. 4. Empleados de Comercio.....	20
IV. 5. Producción y elaboración de alimentos .....	22
IV. 6. Farmacia e Industria química y petroquímica .....	24
IV. 7. Trabajadores de Prensa .....	30
V. Conclusiones generales .....	35
VI. A modo de reflexión final .....	38
Anexo I.....	41
Referencias .....	47
Convenios Colectivos de Trabajo relevados .....	47



## Resumen ejecutivo

La noción de cuidado refiere a las actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y la reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad. Bajo dicha conceptualización incluimos las actividades de autocuidado, de cuidado directo de otras personas, la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (como la atención del hogar o la preparación de alimentos) y la gestión del cuidado provisto por otras personas o instituciones, coordinando horarios y gestionando traslados.

Las actividades de cuidado permiten atender las necesidades de las personas en situaciones de dependencia relativa (por su edad o por sus condiciones o capacidades) y también el cuidado de personas que podrían proveerse de dicho cuidado. La forma en que inter-relacionadamente las familias, el estado, el mercado y las organizaciones comunitarias producen y distribuyen el cuidado, se conoce como la organización social del cuidado<sup>1</sup>.

Los sistemas de licencias previstos en las normas vinculadas con el empleo, así como otros beneficios y asignaciones familiares del sistema de seguridad social, juegan un papel relevante en la organización del tiempo y en la disponibilidad de dinero y recursos para el cuidado de niños y niñas<sup>2</sup>.

Diversas normas de derecho internacional establecen la responsabilidad de varones y mujeres de asegurar la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, en particular respecto de la obligación de cuidado de las niñas, niños y adolescentes. También el derecho internacional vinculado específicamente con el empleo ha incorporado la corresponsabilidad del cuidado en su agenda<sup>3</sup>. Sin embargo, en el derecho argentino la corresponsabilidad del cuidado ha sido tíbiamente incluida en el corpus normativo. En materia de legislación laboral, el reconocimiento de las responsabilidades de cuidado de trabajadores y trabajadoras se circunscribe, en la generalidad de los casos, a los períodos de licencia por maternidad. En forma incipiente, algunas normativas reconocen una mayor extensión al período de licencia por paternidad.

Ya se trate del sector público o del sector privado, las leyes, reglamentos, convenios o acuerdos sectoriales específicos que regulan la contratación incluyen un conjunto de previsiones vinculadas a la protección de las y los trabajadores y de sus familias. A su vez, dentro de este vasto conjunto de previsiones existen ciertas licencias o beneficios que se enfocan más específicamente en las responsabilidades parentales de las mujeres trabajadoras y madres, y por lo tanto inciden sobre las prácticas o estrategias de cuidado (especialmente de niños y niñas) que pueden o deben poner en marcha las familias. Las licencias y beneficios enfocados en las mujeres, antes que promover

---

<sup>1</sup> Véase, en general, Rodríguez Enríquez, Corina y Pautassi, Laura (2014) *“La organización social del cuidado de niños y niñas: elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina”*. Buenos Aires, ELA. Disponible en <http://elcuidadoenagenda.org.ar>

<sup>2</sup> Como hemos señalado, el cuidado involucra a todas las personas de la sociedad. Sin embargo, en el marco del proyecto en el que se elabora este documento, nos concentramos en el cuidado de niños, niñas y adolescentes. Por lo tanto, este documento aborda esta forma de cuidado de manera específica.

<sup>3</sup> Convenio 156 de la OIT, en su artículo 3, inc. 1 y el Convenio 189 de la OIT, en sus artículos 1 y 6.

una organización social del cuidado más justa, refuerzan el rol de las mujeres como cuidadoras, cristalizando las desigualdades existentes tanto en términos de género como socioeconómicos.

Si bien en los últimos años se observa un creciente interés por incorporar el tema del cuidado a la agenda legislativa, en particular para la reforma de las normas laborales, ninguno de estos proyectos ha llegado a discutirse en el seno de los recintos de las Cámaras del Congreso Nacional, por lo que los intentos de reforma no han prosperado hasta la fecha<sup>4</sup>.

Los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) constituyen una herramienta invaluable para elevar el piso que fija la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Sin embargo, el interés que se observa en relación con este tema entre ciertos actores no se ve reflejado en los Convenios Colectivos de Trabajo que se analizan en este documento, que incorporan escasas licencias y beneficios relativos al derecho al cuidado.

Los convenios colectivos analizados, por lo general, siguen reproduciendo una visión maternalista de las responsabilidades de cuidado y mantienen las diferencias que se generan en otros sectores del mercado laboral (como ser las que se generan entre el empleo público y el privado). Por ejemplo, en relación al goce del derecho al cuidado existen variaciones según el tipo de empleo en el que se desempeñe, la actividad y el sector en el que desarrolle su actividad.

Es importante que se incorpore en los procesos de negociación colectiva la introducción de cláusulas en los convenios colectivos que amplíen derechos tales como licencias por paternidad más extensa y obligatoria, y que se incorporen nuevas licencias parentales de uso indistinto para padres, madres u otros integrantes de las familias. También es preciso que se contemplen otras formas y modalidades de empleo como trabajo flexible, tiempo parcial, incorporación gradual post-licencia, entre otros, permitiendo un abanico más amplio de opciones a las familias al momento de resolver la organización del cuidado que mejor se adapte a sus circunstancias particulares y sus preferencias. Todo ello, en el marco de una estructura integrada que comience a marcar el camino hacia un sistema de cuidados de alcance universal.

---

<sup>4</sup> Mientras se escribe este informe, en las Comisiones de Legislación del Trabajo y de Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Nación se discute un Dictamen aprobado por la Comisión de Legislación del Trabajo que incluye más de 35 proyectos de reforma de los regímenes de licencias de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744. Fuente: <http://www.parlamentario.com/noticia-81852.html>

## I. Introducción

Como surge de trabajos anteriores<sup>5</sup>, una de las principales consecuencias del hecho de que la protección de la maternidad, la paternidad y los permisos parentales para el cuidado de niños y niñas se encuentren vinculados con los diversos regímenes laborales y sean derivados de las particulares condiciones de empleados y empleadas, resulta en una inevitable desigualdad en la organización social del trabajo. Por un lado, sólo quedan cubiertas por estas normas las personas en relación de empleo suscripta a través de un contrato de trabajo formalmente registrado. Por otro lado, existen profundas diferencias entre los derechos que gozan quienes se desempeñan en el sector público y en el sector privado y también dentro de cada uno de esos sectores. Específicamente, entre quienes se desempeñan en el sector privado, más allá del piso que establece la Ley de Contratos de Trabajo (CT), los derechos dependerán también de la actividad que se desarrolle, del sector en el que se trabaje, de la región y hasta de la propia empresa.

Estas diferencias en el alcance y extensión de las licencias, según el tipo de empleo y el lugar de residencia de las personas, necesariamente implican una profunda desigualdad en el acceso y goce de los derechos tanto de los progenitores como de los niños, niñas y adolescentes, resultando en un mosaico de regulaciones aplicables según la situación individual de cada persona.

Este documento forma parte de una serie de documentos de trabajo elaborados en el marco del proyecto “El Cuidado en la Agenda Pública: estrategias para reducir las desigualdades de género en Argentina”<sup>6</sup>. En trabajos anteriores<sup>7</sup> se analizó la normativa que regula las relaciones laborales en el ámbito del sector público nacional (incluyendo el Poder ejecutivo, el legislativo, el judicial y los Ministerios Públicos Fiscal y de la Defensa y también en el ámbito de la educación pública obligatoria) y local de la Provincia de Buenos Aires en general y, específicamente de los Municipios de Morón y San Martín, de la Provincia de Chaco y de la Provincia de Jujuy. También se analizó la Ley de Contrato de Trabajo –que fija el piso mínimo de derechos de los trabajadores en relación de dependencia- y el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

En este documento nos proponemos comparar las diferencias que se presentan entre quienes se desempeñan en los diversos sectores o ramas de actividad del ámbito laboral privado en relación con el derecho al cuidado, tomando en consideración las licencias, beneficios y derechos tal como se expresan en sus respectivos Convenios Colectivos de Trabajo (CCT). Se seleccionaron aquellos

---

<sup>5</sup> Un análisis más detallado de las diversas desigualdades derivadas de la actual configuración de la organización social del cuidado en *La organización social del cuidado de niños y niñas: elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina*, citado (Caps. 3.3 y 3.4, págs. 105 a 153 inc.) y Laya, Ana y Rossi, Felicitas (2014). *Aportes para la discusión legislativa sobre reformas necesarias en materia de cuidado*. Documentos de Trabajo “Políticas públicas y derecho al cuidado” 1. accesibles en <http://elcuidadoenagenda.org.ar>.

<sup>6</sup> Para acceder a las publicaciones completas en versión digital consultar <http://elcuidadoenagenda.org.ar>

<sup>7</sup> Para ampliar información en la situación del derecho al cuidado en el ámbito laboral, consultar el informe de diagnóstico Rodríguez Enríquez, Corina y Pautassi, Laura (2014) “*La organización social del cuidado de niños y niñas: elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina*”. Buenos Aires, ELA y Laya, Ana y Rossi, Felicitas (2014). *Aportes para la discusión legislativa sobre reformas necesarias en materia de cuidado*. Documentos de Trabajo “Políticas públicas y derecho al cuidado” 1., citado.

Convenios que corresponden a ciertas ramas de actividad altamente feminizadas, a fin de poner en evidencia en cuánto se mejora dentro del sector privado del mercado laboral el piso establecido por la LCT.

Con ese objetivo, se analizaron 19 CCT de 7 sectores del sector privado del mercado laboral, seleccionadas en razón de su elevado índice de feminización.

Por último, se presentan nuestras conclusiones con el objetivo de contribuir a la discusión en el ámbito de las negociaciones colectivas en la materia.

## **II. La negociación colectiva como herramienta de discusión y ampliación de derechos**

Concebir el cuidado desde un enfoque de derechos implica desvincularlo de la situación individual de una persona frente al empleo, ya que el marco de derechos humanos requiere su acceso universal. Por lo tanto, no deberían derivarse de la particular condición de empleo el acceso a ciertos beneficios o programas.

Sin embargo, como ha sido relevado en trabajos anteriores, en nuestro país existe un mosaico regulatorio en lo que hace al reconocimiento de derechos vinculados al cuidado dependiendo del ámbito en que desarrollen sus actividades laborales los trabajadores y trabajadoras.

En tal sentido, la negociación colectiva constituye una herramienta de invaluable utilidad puesto que supone un mecanismo en el que las partes –empleadores y representantes de trabajadores y trabajadoras- encuentran un espacio democrático de discusión de acuerdos en el que, como actores y protagonistas del mundo laboral, pueden plantear sus necesidades y demandas.

El convenio colectivo como norma laboral -a diferencia de la ley-, al ser elaborada por los propios actores que son alcanzados por ella, se erige en propia de un sector del mercado laboral, adaptado a las características propias de cada rama o sector de actividad que regula y convirtiéndose en la principal referencia de los trabajadores y trabajadoras y de los empleadores de ese sector.

En términos generales, el convenio colectivo se configura como espacio de superación de la norma legal base (en el ámbito privado, la LCT), que constituye el piso de derechos y obligaciones de las relaciones laborales. Además, el convenio colectivo tiene la ventaja de poder renovarse periódicamente, lo que lo hace de fácil adaptación a los cambios que se registran progresivamente.



### III. Los Convenios Colectivos de Trabajo en las ramas de actividad altamente feminizadas del sector privado en la Argentina

Diversas normas de derecho internacional establecen la responsabilidad de varones y mujeres de asegurar la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, en particular respecto de la obligación de cuidado de las niñas, niños y adolescentes<sup>8</sup>. También el derecho internacional vinculado específicamente con el empleo ha incorporado la corresponsabilidad del cuidado en su agenda<sup>9</sup>.

Sin embargo, en el derecho argentino la corresponsabilidad del cuidado ha sido tíbiamente incluida en el corpus normativo. Lo mismo ha ocurrido con el desarrollo de las negociaciones colectivas.

En materia de legislación laboral, el reconocimiento de las responsabilidades de cuidado de trabajadores y trabajadoras se circunscribe, en la generalidad de los casos, a los períodos de licencia por maternidad, dando cuenta de sesgos de género que identifican a la mujer como principal responsable del cuidado de los hijos e hijas. En forma incipiente, algunas legislaciones y CCT reconocen una mayor extensión al período de licencia por paternidad y otras licencias de cuidado, como es la de atención de familiar con enfermedad.

Desde el sector privado (así como desde el público), las leyes, reglamentos, convenios o acuerdos sectoriales específicos que regulan la contratación incluyen un conjunto de previsiones vinculadas a la protección de las y los trabajadores y de sus familias. A su vez, dentro de este vasto conjunto existen ciertas licencias o beneficios que se enfocan más específicamente en las responsabilidades parentales de las mujeres trabajadoras y madres, y por lo tanto inciden sobre las prácticas o estrategias de cuidado (especialmente de niños y niñas) que pueden o deben poner en marcha las familias.

Sin embargo, las licencias y beneficios enfocados en las mujeres, antes que promover una organización social del cuidado más justa refuerzan el rol de las mujeres como principales cuidadoras, cristalizando las desigualdades existentes tanto en términos de género como socioeconómicos. Tal como existen en la actualidad dichos beneficios se encuentran lejos de ampliar el abanico de opciones con que cuentan las familias al momento de resolver la organización del cuidado que mejor se adapte a sus circunstancias particulares y sus preferencias.

En términos generales, los CCT establecen disposiciones que incluyen licencias de mayor o menor extensión con goce de haberes relativas a maternidad, paternidad, adopción y atención del grupo familiar. Existen beneficios tales como la reducción de jornada laboral para madres de lactantes, y adecuaciones o cambios en el puesto de trabajo por motivo de gravidez y otros como la provisión de guarderías dentro del ámbito de trabajo o el pago de un subsidio no remunerativo por guardería.

---

<sup>8</sup> Así lo han hecho el Protocolo facultativo CEDAW en sus artículos 3, 4, 5, 10, 11, 12, 16, entre otros; el PIDESC, en sus artículos 3 y 10 inc.2; el Protocolo de San Salvador en sus artículos 6 inc. 1 y 2 y artículo 9; el Consenso de Quito, aprobado por la Conferencia Regional de Mujeres aprobado en 2007, en sus artículos 4, 12, 21, 23, y 27; el Consenso de Brasilia, aprobado en el año 2010 y el Consenso de Santo Domingo, aprobado en el año 2013.

<sup>9</sup> Convenio 156 de la OIT, en su artículo 3, inc. 1 y el Convenio 189 de la OIT, en sus artículos 1 y 6.

La extensión de estas licencias y beneficios con goce de haberes varía según el sector o rama de actividad de que se trate y en algunos casos se contemplan prórrogas por períodos más prolongados pero sin goce de haberes.

En la actualidad, existen profundas diferencias entre los derechos que gozan quienes se desempeñan en el sector público (en las diversas jurisdicciones) y quienes se desempeñan en el sector privado. Esta lógica se reproduce en las negociaciones colectivas, de modo tal que la amplitud de derechos de los que gocen los trabajadores dependerá del sector dentro del cual desarrollan su actividad e, incluso, de la empresa en la que se desempeñen.

Del análisis realizado se desprende que, el mismo contraste que existe entre el sector laboral público y el privado se replica con menores matices entre los diferentes sectores o ramas de actividad del sector privado, no existiendo dentro del sector privado una universalización de derechos.

En la selección de los CCT incluidos en este análisis se tuvo en cuenta, en primer lugar, cuáles son las ramas de actividad con mayor número de trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con los datos arrojados en la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) para el segundo cuatrimestre del año 2014. Ahora bien, esas ramas no coinciden exactamente con los sectores en que se agrupan los trabajadores, por lo que se intentó seleccionar sectores lo más amplios posibles que, en algunos casos abarcan más de una rama o actividad de las identificadas en la EPH y, también, más de un gremio.

El segundo criterio de selección de los CCT fue el índice o porcentaje de feminización de cada sector<sup>10</sup>. Es decir que se seleccionaron los sectores con mayor número de trabajadores y trabajadoras, y de esos sectores aquellos que tuvieran un alto porcentaje de trabajadoras mujeres, considerando como alto índice de feminización aquél se encuentre por encima del 30% de mujeres trabajadoras en el sector.

De la EPH se desprende que el sector con mayor número de trabajadoras y trabajadores es el de Comercio (con un total de 1.671.087 personas empleadas) y el segundo es el de Administración Pública y Defensa (con 1.000.306 personas empleadas). El sector de Servicio Doméstico (con un total de 815.982 personas empleadas) es el que tiene el mayor índice de feminización, con un 98,9% de mujeres. Asimismo, el sector de enseñanza (con un total de 906.816 personas empleadas) presenta un 74.7% de índice de feminización. En este trabajo hemos excluido el sector público, el sector de enseñanza –pública y privada- y el sector de servicio doméstico- ya que fueron analizados con anterioridad<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Respecto de la incidencia de la participación de mujeres en las mesas de negociación colectiva, ver “La negociación Colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y Diversidad”, Documentos de Trabajo Nº 1 y 2, de la Colección Mujeres y Trabajo del Centro de Estudios de Mujeres y Trabajo, CEMyT, Coordinación de Estela Díaz e Investigación de Nora Goren, Diciembre de 2011 y Agosto de 2012, respectivamente.

<sup>11</sup> Al respecto, consultar *La organización social del cuidado de niños y niñas: elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina*, citado (Caps. 3.3 y 3.4, págs. 105 a 153 inc.) y Laya, Ana y Rossi, Felicitas. *Aportes para la discusión legislativa sobre reformas necesarias en materia de cuidado*. Documentos de Trabajo “Políticas públicas y derecho al cuidado” 1., precedentemente citados. También consultar Rodríguez Enríquez, Corina y Marzonetto, Gabriela (2015). *El trabajo de cuidado remunerado: Estudio de las*

A los fines de este estudio comparativo, se seleccionaron 19 CCT12 de los siete diferentes sectores o ramas de actividad con mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras y con altos índices de feminización<sup>13</sup>, de acuerdo a los datos que surgen de la EPH correspondientes al segundo cuatrimestre del año 2014<sup>14</sup>.

Con el objetivo de abarcar al mayor número de trabajadoras y trabajadores dentro de cada sector, se analizaron convenios colectivos generales, por actividad, y se seleccionaron los que tienen alcance territorial nacional, dejando de lado los convenios por zona o región y los convenios por empresa.

#### **IV. Ramas de actividad con alto grado de feminización**

En las siguientes secciones presentamos los resultados del relevamiento de los derechos vinculados con el cuidado de niños, niñas y adolescentes identificados en los CCT seleccionados, correspondientes a los siguientes siete sectores del mercado de trabajo: enfermería, textil, bancario, comercio, alimentos, farmacia e industria química y, por último, prensa.

##### **IV. 1. Trabajadores y trabajadoras de la salud**

Tomando como referencia la clasificación por ramas de actividad de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC, bajo el título general “Trabajadores y trabajadoras de la salud” se relevaron las ramas de Asistencia social relacionada con la salud humana, que ocupa a 815.982 personas y tiene un índice de feminización del 88,5%, y la de actividades de atención a la salud humana, que ocupa a 532.303 personas y tiene un índice de feminización del 68,9 %, quedando así abarcados todos los trabajadores del sector de la salud, exceptuando a los médicos.

Siguiendo el criterio establecido al inicio, dentro de este sector se relevaron los siguientes cuatro CCT de alcance territorial en todo el país, de modo de incorporar en el análisis a todo el personal que se desempeña formalmente en el sector.

---

*condiciones de empleo en la educación básica y en el trabajo en casas particulares.* Documentos de Trabajo “Políticas públicas y derecho al cuidado” 4.

<sup>12</sup> La fuente de relevamiento es la página web del Ministerio de Trabajo, en la cual se encuentran publicados los Convenios Colectivos de Trabajo. <https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/Aviso.asp>

<sup>13</sup> Composición de la fuerza de trabajo por sector de actividad. Procesamiento a partir de la base de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC, para el 2do cuatrimestre de 2014 de Corina Rodríguez Enriquez. Ver ANEXO I.

<sup>14</sup> [http://www.indec.mecon.ar/uploads/informesdeprensa/EPH\\_cont\\_2trim14.pdf](http://www.indec.mecon.ar/uploads/informesdeprensa/EPH_cont_2trim14.pdf)

**Cuadro N° 1: Convenios Colectivos de Trabajo relevados en el sector salud**

<b>CCT</b>	<b>Ambito de aplicación</b>
CCT N° 103/1975	Hospitales privados de la comunidad: Es de aplicación en los Hospitales Alemán, Británico, Centro Gallego, Español, Israelita, Italiano, San Martín, Sirio Libanés y ALPI. Comprende al personal técnico, administrativo y de maestranza
CCT N° 108/1975	Centros de diagnóstico y tratamiento sin internación: Es de aplicación en todo el país y comprende a todo el personal técnico, administrativo y obrero que, en relación de dependencia, trabaje en Institutos médicos u odontológicos sin internación, laboratorios de análisis clínicos, rayos X o similares, institutos de preservación de la salud (baños, cuidado corporal, etc) y en general toda organización sin internación cuya finalidad sea la recuperación, conservación y/o preservación de la salud;
CCT N° 122/1975	<b>Sanidad, Clínicas y Sanitarios:</b> es de aplicación en todo el Territorio Nacional y comprende al personal técnico, administrativo y obrero, en relación de dependencia con clínicas, sanatorios, hospitales privados y establecimientos geriátricos
CCT N° 459/2006	<b>Convenio Colectivo para la actividad de emergencias médicas, medicina domiciliaria y de traslado de pacientes con fines sanitarios:</b> rige en todo el ámbito del país y para la actividad de emergencias médicas, medicina domiciliaria y de traslado de pacientes con fines sanitarios que en él se desarrolle (art. 4º). Rige las relaciones entre las empresas de emergencias médicas, medicina domiciliaria y traslado de pacientes con fines sanitarios y el personal incluido en las categorías que integran el convenio, excluidos los médicos y el personal jerárquico (art. 6º).

En lo que hace a licencias parentales, la gran diferencia establecida por los CCT en relación con las disposiciones de la LCT es la incorporación de la licencia para atención del grupo familiar que, en todos ellos incluye la atención del cónyuge, hijos y padres del trabajador o trabajadora. Las diferencias entre cada CCT en lo referido a esta licencia en particular son relativamente sutiles. En el primer convenio, de la redacción del artículo surge que la licencia total por año es de 10 días, mientras que los otros tres CCT se refieren a la cantidad de días de licencia por cada uno de los familiares a cargo y por año: 10 días en el segundo convenio y 6 por cada familiar y por año en el tercer y cuarto convenio.

Con respecto de la licencia por nacimiento de hijo/a para el trabajador varón, en los cuatro CCT se incrementa la estipulada por la LCT de 2 a 3 días de licencia. La gran diferencia se presenta en el último convenio, del año 2006, en el que explícitamente indica que la licencia es por nacimiento y también para el caso de adopción de hijo/a.

En el Cuadro N° 2 se identifican las incorporaciones en materia de licencias de cuidado con respecto a LCT y las diferencias entre los diversos convenios:

**CUADRO N° 2: Licencias de cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector de Trabajadores y Trabajadoras de la Salud Humana**

LICENCIAS DE CUIDADO	CCT 103/1975	CCT 108/1975	CCT 122/1975	CCT 459/2006
<b>MATERNIDAD</b>	LCT	LCT	LCT	LCT
<b>ADOPCIÓN</b>	NO	NO	NO	NO
<b>VISITAS C/ FINES DE ADOPCION</b>	NO	NO	NO	NO
<b>ATENCIÓN DE HIJOS MENORES</b>	NO	NO	NO	NO
<b>ATENCIÓN GRUPO FAMILIAR</b>	Cónyuge, hijos o padres: hasta 10 días pagos por año	Cónyuge, hijos o padres del trabajador: hasta un máximo de 10 días por cada uno de ellos.	Cónyuge, hijos o padres del trabajador: una vez por año por cada familiar y hasta un máximo de seis (6) días por cada uno de ellos, con goce de sueldo.	Cónyuge o conviviente, hijos o padres del trabajador: una vez por año por cada familiar y hasta un máximo de seis (6) días por cada uno de ellos, continuos o discontinuos, con goce de sueldo.
<b>HIJOS CON DISCAPACIDAD</b>	NO	NO	NO	NO
<b>PATERNIDAD</b>	3 días continuados y pagos	3 días continuados y pagos	3 días	nacimiento de hijo o adopción: 3 días.
<b>REDUCCIÓN HORARIA MADRES LACTANTES</b>	LCT	LCT	LCT	LCT
<b>GRAVIDEZ</b>	NO	NO	NO	NO
<b>ADAPTACIÓN ESCOLAR</b>	NO	NO	NO	NO
<b>EXCEDENCIA</b>	LCT	LCT	LCT	LCT

Fuente: Elaboración propia en base a los Convenios Colectivos de Trabajo que se indican y la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

Además de las licencias de cuidado enumeradas, todos estos CCT incluyen una cláusula que establece la obligación de provisión, por parte del empleador, de una guardería infantil o sala maternal, o bien del pago de una suma determinada en reemplazo de la provisión de la guardería.

Lo interesante es que, si bien en los cuatro CCT se vincula la exigibilidad de la obligación de provisión de guarderías con la reglamentación del artículo 179 de la LCT –que hasta la fecha no ha sido reglamentado- también en los cuatro se establece que en los casos en que la cantidad de mujeres trabajadoras sea inferior a la establecida en la reglamentación o bien en los casos en que no haya obligación legal de proveer guardería, el empleador deberá abonar una suma de dinero - no remunerativa- substitutiva<sup>15</sup>.

Incluso el Convenio Colectivo 108/75 va más allá y establece expresamente que hasta tanto se reglamente el artículo 179 de la LCT se adecuarán a las reglamentaciones de la ley 11.317 en lo referente al número de mujeres y se limitará hasta los dos años de edad del niño la

---

<sup>15</sup> El CCT 103/75, en su artículo 12º establece que “Los establecimientos donde trabajen el número de trabajadores que fije la reglamentación de la Ley Nº 20.744 para ser exigible la Guardería Infantil, deberán ajustarse a los dictados de la Ley y su reglamentación. Los establecimientos cuyo número de mujeres sea inferior al referido en el párrafo anterior, abonarán a las madres mensualmente y por cada hijo hasta la edad en que la reglamentación fije el límite para uso de la Guardería, una suma equivalente al 40% (cuarenta) del salario básico de mucama. Los establecimientos con obligación legal de tener Guardería Infantil, mientras no la habiliten abonarán igual suma que la referida en el párrafo precedente. Este pago se abonará en proporción a las horas de labor, cuando la madre cumpla jornada de trabajo reducida”. Por su parte, el CCT 122/75, en su artículo 26 establece que “Los establecimientos donde trabaje el número de trabajadores que fija la reglamentación de la Ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo) para hacer exigible la sala maternal, deberán habilitarla. Los establecimientos que no dispongan de sala maternal, cualquiera sea el número de mujeres que empleen, abonarán a las madres mensualmente y por cada hijo hasta la edad en que la reglamentación fije, la suma del 25% sobre el sueldo vital mínimo vigente a la fecha de cada pago, en tanto no instalen la sala. Asimismo, aquellos establecimientos que no estén obligados por ley a instalar la sala maternal, abonarán a las madres con hijos en las condiciones establecidas por ley, el 15% del salario vital mínimo y móvil vigente a la fecha de cada pago. Queda aclarado que dicho pago se efectuará en concepto de compensación de gastos, sin carácter salarial. Los establecimientos que tengan pactado con el personal un servicio de guardería, podrán seguir utilizándolo en reemplazo del pago precedentemente pactado”. El CCT 108/75, en su art.33 Dispone que “Los establecimientos donde trabaje el número de trabajadores que fija la reglamentación de la Ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo) para hacer exigible la sala maternal, deberán habilitarla. Los establecimientos cuyo número de mujeres sea inferior al referido en el párrafo anterior, abonarán a las madres mensualmente y por cada hijo hasta la edad en que la reglamentación fija el límite para uso de la sala maternal, una suma equivalente al 50% del sueldo básico de la 5ta. Categoría vigente en la fecha de cada pago (Conf. Acta 30/01/90). Los establecimientos con obligación legal de tener sala maternal hasta tanto no habiliten, abonarán igual suma que la referida en el párrafo precedente y en iguales condiciones. Hasta tanto se dicte la reglamentación del artículo 179 de la Ley 20.744 se estará a las reglamentaciones de la ley 11.317 en lo referente al número de mujeres y se limitará hasta los dos años de edad” (Dec. 2699/1925, art. 3º). Finalmente, el CCT 459/06 en su art. 17 dispone que “Los establecimientos donde trabaje el número de trabajadoras que fija la reglamentación de la ley 20.744 (LCT), para hacer exigible la sala maternal, deberán habilitarla. Los establecimientos cuyo número de mujeres sea inferior al referido en el párrafo anterior, abonarán a las madres mensualmente y por cada hijo hasta la edad en que la reglamentación fije el límite para uso de la sala maternal, una suma equivalente al 50% del Salario básico de la 5ta.categoría. Los establecimientos con obligación legal de tener sala maternal hasta tanto no la habiliten, abonarán igual suma que la referida en el párrafo precedente y en iguales condiciones. Hasta tanto se dicte la reglamentación del art. 179, 2do.párrafo de la Ley 20.744, en lo referente al número de mujeres, se limitará hasta los dos años la edad del menor, el pago de la suma referida. Asimismo este beneficio será otorgado a las madres empleadas previa acreditación mediante comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, de acuerdo a lo dispuesto en el art.103 bis, inc.f) de la Ley 20.744”.

obligación de abonar una suma de dinero. El Convenio se refiere al Dec. 2699/1925, que aun hoy se encuentra vigente<sup>16</sup>.

## IV. 2. Textil

Siempre tomando como referencia la clasificación por ramas de la EPH este sector puede ser desagregado en más de una rama. A los fines de nuestro análisis y para evaluar la relevancia del sector, se tomaron dos ramas: la de Confección de prendas de vestir, terminación y teñido de prendas, que ocupa a 121.642 personas, con un índice de feminización del 57,4%; y la rama Fabricación de productos textiles (excepto prendas de vestir), con un total de 79.690 personas empleadas y un índice de feminización del 39,1%.

Se relevaron cuatro convenios colectivos de alcance territorial en todo el país y de modo que quede abarcado de la manera más amplia posible el personal que se desempeña en este sector.

**Cuadro N° 3: Convenios Colectivos de Trabajo relevados en el sector textil**

CCT	Ambito de aplicación
CCT N° 123/1990	<b>Federación de Industrias Textiles (F.I.T.A.) y el Sindicato de Empleados Textiles y Afines (S.E.T.I.A.):</b> Es de aplicación territorial en todo el país y comprende a todo el personal que se encuentre afectado a la industria textil, de indumentaria y afines, que se desempeñe en los respectivos establecimientos, inclusive en sus oficinas y/o salones de ventas, aunque no estén ubicados en el mismo lugar
CCT N° 500/2007	<b>Federación de Industrias Textiles (F.I.T.A.) y la Asociación Obrera Textil de la República Argentina (A.O.T.):</b> Es de aplicación territorial en todo el país y comprende a todos los obreros y obreras que prestan servicio en los establecimientos de industria textil, sea esta actividad la principal, accesoria o conexas del empleador
CCT N° 501/2007	<b>Federación Argentina de Industria de Indumentaria y Afines (F.A.I.I.A.) y el Sindicato de Empleados Textiles y Afines (S.E.T.I.A.):</b> Es de aplicación en todo el ámbito nacional y comprende a los trabajadores de las empresas industriales de indumentaria y afines únicamente
CCT N° 626/2011	<b>Federación Argentina de Industria de Indumentaria y Afines (F.A.I.I.A.) y la Federación Obrera Nacional de la Industria de Vestido y Afines (FONIVA):</b> Es de aplicación en todo el ámbito del país y comprende a todos los trabajadores de ambos sexos, mayores y menores de edad, de las distintas especialidades de la industria de la indumentaria de la confección y afines

<sup>16</sup> El Dec. 2699/1925, reglamentario de la ley sobre trabajo de mujeres y niños (11.317), en su art. 3º dispone que "A los efectos de lo que dispone el artículo 15 de la ley queda establecido que deberá habilitarse una sala maternal adecuada para los niños menores de dos años, donde quedarán en custodia durante el tiempo de la ocupación de las madres, en todo establecimiento donde se ocupan 50 mujeres o más, mayores de 18 años".

Estos CCT no presentan grandes avances con respecto al piso establecido por la LCT. Con respecto a la licencia que se le otorga al trabajador varón por nacimiento de hijo/a, la amplía en uno (en el CCT 500/2007) o 2 días (CCT N° 501/2007 y 626/2011) con respecto al piso de 2 días corridos de la LCT estableciendo cuántos de esos días deberán ser hábiles.

También, por tratarse de trabajo industrial, en los dos últimos convenios, se incorpora el cambio de tareas por estado de gravedad, con la finalidad de no poner en riesgo la salud de la madre y del hijo o hija.

Asimismo, en estos dos últimos CCT, se incorpora una licencia sin goce de sueldo para cuidado de hijo/a lactante que, en rigor, no es el estado de excedencia estipulado en la LCT puesto que éste último no puede ser inferior a 3 meses, mientras que la licencia que incorporan los convenios analizados no tiene estipulado un plazo mínimo y se puede gozar durante un lapso de hasta 60 días (CCT 501/2007) y hasta 90 días (CCT 626/2011), respectivamente.

En el Cuadro N° 4 se sintetizan las incorporaciones de estos CCT en materia de licencias de cuidado respecto a la LCT y las diferencias entre los diversos convenios:

**Cuadro N° 4: Licencias de cuidado en los CCT del Sector Textil:**

LICENCIAS DE CUIDADO	SECTOR TEXTIL			
	CCT 123/1990	CCT 500/2007	CCT 501/2007	CCT 626/2011
<b>MATERNIDAD</b>	LCT	LCT	LCT	LCT
<b>ADOPCIÓN</b>	NO	NO	NO	NO
<b>VISITAS C/ FINES DE ADOPCION</b>	NO	NO	NO	NO
<b>ATENCIÓN DE HIJOS MENORES</b>	NO	NO	NO	NO
<b>ATENCIÓN GRUPO FAMILIAR</b>	NO	NO	NO	NO
<b>HIJOS CON DISCAPACIDAD</b>	NO	NO	NO	NO
<b>PATERNIDAD</b>	LCT	3 días corridos pagos, en total, entre los cuales deberá computarse al menos un día hábil.	4 días, de los cuales 3 por lo menos serán hábiles.	4 días, de los cuales 3 por lo menos serán hábiles.
<b>REDUCCIÓN HORARIA MADRES LACTANTES</b>	LCT	LCT	LCT	LCT



<b>GRAVIDEZ</b>	NO	NO	Durante el embarazo, la futura madre podrá solicitar un cambio provisional de tareas, si su ocupación habitual perjudicara el desarrollo de la gestación, según certificación médica	Durante el embarazo, la futura madre podrá solicitar un cambio provisional de tareas, si su ocupación habitual perjudicara el desarrollo de la gestación
<b>ADAPTACIÓN ESCOLAR</b>	NO	NO	NO	NO
<b>EXCEDENCIA</b>	LCT	LCT	La trabajadora madre podrá hacer uso del estado de excedencia contemplado en el art. 183 inc. g) de la LCT.	LCT
<b>OTROS</b>	-	-	La trabajadora podrá gozar de una licencia sin goce de sueldo no mayor a 60 días sin pérdida de su puesto de trabajo, en tanto lo solicite para la atención de su hijo lactante. No podrá hacer uso de este beneficio si ha utilizado los plazos del estado de excedencia previstos en el art. 183 de la LCT.	La trabajadora podrá gozar de una licencia sin goce de sueldo no mayor a 90 días sin pérdida de su puesto de trabajo, en tanto lo solicite para la atención de su hijo lactante. No podrá hacer uso de este beneficio si ha utilizado el plazo máximo del estado de excedencia previstos en el art. 183 de la LCT.

Fuente: Elaboración propia en base a los Convenios Colectivos de Trabajo que se indican y la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

### IV. 3. Bancario

El sector bancario no está identificado como tal en la EPH. Sin embargo, consideramos que ese sector se encuentra subsumido en la rama “Intermediación Financiera y otros servicios financieros (excepto AFJPs)”, el cual emplea a un total de 125.434 personas, con un índice de feminización del 49,7%.

Dentro de este sector, se relevó el único convenio colectivo<sup>17</sup> que alcanza a todos los trabajadores y trabajadoras del Sector que, en lo que hace al régimen de licencias, sólo fue actualizado por un Acuerdo<sup>18</sup> -que también fue relevado- aunque no alcanza a todo el personal comprendido en el CCT.

El convenio analizado, aprobado en el año 1975, es de aplicación para los empleados, personal de maestranza, obreros y de servicio de Bancos Oficiales, nacionales, provinciales, municipales, mixtos y privados de todo el país.

Por su parte, el Acuerdo del año 2013 solamente alcanza al personal comprendido en el Convenio hasta la categoría de subgerente departamental de primera (rama administrativa) capataz general (rama maestranza) y mayordomo general (rama ordenanzas y/o servicios), o quienes cumplan funciones equivalentes.

En lo referente a licencias parentales o de cuidado, el CCT de 1975 presenta una mínima diferencia con respecto al piso establecido por la LCT, siendo la licencia por paternidad de 2 días laborales (y no corridos como en la LCT) y no incorporando ninguna otra licencia parental.

El convenio incorpora una licencia por “Día femenino”, que consiste en la posibilidad de faltar un día en cada mes calendario sin necesidad de justificar dicha inasistencia y con goce de sueldo, solo aplicable a las mujeres. Si bien, al no tener que justificar la inasistencia, esta licencia puede ser utilizada por la mujer con múltiples finalidades, consideramos que este tipo de licencias diferenciadas –y arcaicas- refuerzan el rol de las mujeres como cuidadoras, destinadas culturalmente a asumir la responsabilidad casi exclusiva de las tareas de reproducción social, cristalizando las desigualdades existentes tanto en términos de género.

Se puede hacer el ejercicio de comparar el muy exiguo plazo de licencia que tiene un trabajador varón por nacimiento de un hijo/a frente a la licencia total que tiene una mujer trabajadora en

---

<sup>17</sup> CCT N° 18/1975 – Bancarios. Empleados de Bancos nacionales, provinciales, municipales, mixtos y privados de todo el país: Es de aplicación para los empleados, personal de maestranza, obreros y de servicio de Bancos Oficiales, nacionales, provinciales, municipales, mixtos y privados de todo el país.

<sup>18</sup> ACU 463/2013 - Asociación de Bancos de la República Argentina; Asociación de Bancos Privados de Capital Argentino; Asociación de la Banca Especializada (A.B.E): es de aplicación a los empleados comprendidos en el CCT N° 18/75 hasta la categoría de subgerente departamental de primera (rama administrativa) capataz general (rama maestranza) y mayordomo general (rama ordenanzas y/o servicios), o quienes cumplan funciones equivalentes.

este sector por “día femenino”, la que representa un total de 12 días al año en contraposición con los 2 días de licencia por nacimiento de hijo/a que tiene un trabajador varón. Esto nos pone frente a una realidad cultural que coloca a la mujer en una posición de debilidad frente al hombre, destinándola finalmente al hogar mientras el varón se mantiene en su rol de trabajador fuera del hogar y sin participar de las tareas de cuidado y domésticas en general que ello implica.

Por otra parte, es importante destacar la incorporación de la licencia por maternidad y paternidad adoptiva mediante el Acuerdo 463/2013. Sin embargo es lamentable que no se haya hecho mediante CCT, atentando ello contra la universalización del derecho incluso dentro de un mismo sector.

En el Cuadro N° 5 se muestran las incorporaciones de los convenios en materia de licencias de cuidado con respecto a la LCT y las diferencias existentes entre si:

**Cuadro N° 5: Licencias de cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Bancario:**

LICENCIAS DE CUIDADO	SECTOR BANCARIO	
	CCT 18/1975	AC 463/2013
MATERNIDAD	LCT	
ADOPCIÓN	NO	En los casos de adopción la madre gozará de una licencia de 45 días corridos a partir del otorgamiento formal de la tenencia del menor.
VISITAS C/ FINES DE ADOPCION	NO	
ATENCIÓN DE HIJOS MENORES	NO	
ATENCIÓN GRUPO FAMILIAR	NO	
HIJOS CON DISCAPACIDAD	NO	
PATERNIDAD	Nacimiento: De hijo del empleado, dos días laborables	En los casos de nacimiento de hijo u otorgamiento de la tenencia con fines de adopción, corresponderás 10 días corridos de licencias por paternidad.
REDUCCIÓN HORARIA MADRES LACTANTES	NO	
GRAVIDEZ	NO	
ADAPTACIÓN ESCOLAR	NO	

<b>EXCEDENCIA</b>	LCT	
<b>OTROS</b>	Día femenino: El personal femenino podrá faltar un día en cada mes calendario sin necesidad de justificar dicha inasistencia y con goce de sueldo	

Fuente: Elaboración propia en base a los Convenios Colectivos de Trabajo que se indican y la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

#### IV. 4. Empleados de Comercio

El sector de los empleados de comercio es, sin lugar a dudas, uno de los más amplios del mercado laboral y el que mayor cantidad de personas ocupa. La EPH lo identifica como la rama de actividades de comercio (excepto vehículos automotores y motocicletas), que emplea a un total de 1.671.087 personas y un índice de feminización del 43,9%.

Debido a la amplitud del sector, se pueden aplicar a cada una de las diversas áreas diferentes CCT. Para este documento seleccionó uno<sup>19</sup> de los muchos convenios, por ser el más general para este sector y el que alcanza a un mayor número de empleados/as. Este convenio general constituye un piso mínimo, por encima de la LCT, que puede ser (y es, efectivamente) superado por otros convenios específicos.

El convenio analizado, del año 1975, es de aplicación a todos los trabajadores que se desempeñen como empleados u obreros en cualquiera de las ramas del comercio o en actividades civiles con fines de lucro o como administrativos en explotaciones industriales en general, o que tengan boca de expendio de los productos que elaboran, y en las agropecuarias, todos los que son representados por la Confederación General de Empleados de Comercio y sus filiales en todo el país.

Este convenio es asimismo aplicable a los empleados de la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina, y sus filiales, de los Institutos y Organismos que integren la citada Confederación y los ocupados por las entidades gremiales empresarias cuyas actividades estén encuadradas en el mismo. Es de aplicación territorial en todo el país.

Este convenio no representa un gran avance sobre el piso reconocido por la LCT. En efecto, las pocas diferencias se refieren a la licencia por nacimiento de hijo/a, para el trabajador varón, que es de 2 días hábiles y no corridos y la protección de la salud de la mujer durante el embarazo al contemplar la posibilidad de que realice tareas livianas. Si bien es verdad que también se incorpora una licencia por atención del grupo familiar, incluyendo al cónyuge, padres e hijos, esta licencia es sin goce de remuneraciones lo cual se traduce, en los hechos, en un cierto grado de imposibilidad fáctica de gozarla.

<sup>19</sup> CCT N° 130/1975 – Convenio Colectivo de Trabajo para los Empleados de Comercio.

Por otra parte, el convenio no incorpora ningún beneficio social como podría ser la obligación de provisión de guarderías o pago de un subsidio en su reemplazo.

El Cuadro N° 6 muestra las incorporaciones del convenio en materia de licencias de cuidado con respecto a la LCT:

**Cuadro N° 6: Licencias de cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector de Empleados de Comercio:**

	<b>S. EMPLEADOS DE COMERCIO</b>
<b>LICENCIAS DE CUIDADO</b>	<b>CCT 130/1975</b>
<b>MATERNIDAD</b>	LCT
<b>ADOPCIÓN</b>	NO
<b>VISITAS C/ FINES DE ADOPCION</b>	NO
<b>ATENCIÓN DE HIJOS MENORES</b>	NO
<b>ATENCIÓN GRUPO FAMILIAR</b>	El empleador otorgará sin goce de remuneraciones licencia por hasta 30 días por año, por enfermedad de cónyuge, padres o hijos
<b>HIJOS CON DISCAPACIDAD</b>	NO
<b>PATERNIDAD</b>	El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, 2 días hábiles por nacimiento de hijos.
<b>REDUCCIÓN HORARIA MADRES LACTANTES</b>	LCT
<b>GRAVIDEZ</b>	No podrá requerirse a la mujer en estado de embarazo la realización de tareas que impliquen un esfuerzo físico susceptible de afectar la gestación. Durante el embarazo la empleada tendrá derecho a que se le acuerde un cambio provisional de tareas y/u horario, si su ocupación habitual perjudica el desarrollo de la gestación según certificación médica.
<b>ADAPTACIÓN ESCOLAR</b>	NO
<b>EXCEDENCIA</b>	LCT
<b>OTROS</b>	-

Fuente: Elaboración propia en base a los Convenios Colectivos de Trabajo que se indican y la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

## IV. 5. Producción y elaboración de alimentos

La EPH identifica el sector de alimentos como elaboración de productos alimenticios, con un total de 218.566 personas empleadas en el sector y un índice de feminización del 29.5%.

Dentro de este sector se pueden identificar diversos sub-sectores, que van desde la incubación de huevos, hasta la industrialización de productos alimenticios, pasando por el procesamiento de aves y la industrialización de pescados y productos derivados de la pesca. Para los objetivos de nuestro estudio, se analizaron los CCT que abarcaban las ramas más generales de este sector:

- ✓ CCT N° 244/1994 de Industrialización de Productos Alimenticios, que alcanza a todos los trabajadores (obreros y empleados) que presten servicios en la actividad de industrialización de productos alimentación de todo el país, quedando excluido el personal de dirección y las secretarías y secretarios de defeción y gerencia que se desempeñan a las ordenes del directorio, directores o gerentes de las empresas de la alimentación.
- ✓ CCT N° 628/2011 de Productos de la Fauna Silvestre y sus derivados, que es de aplicación en todo el país y alcanza a los trabajadores y las trabajadoras, empleados/as, que presten servicios en las empresas productoras, procesadoras e industrializadoras de la fauna silvestre y sus derivados.

Ambos convenios incorporan la licencia por atención del grupo familiar. En ambos casos, se estipula la condición de que se trate de una enfermedad de cónyuge o hijo/a menor de 10 años y, además, que de lugar a una internación. Por otra parte, en el primer caso se trata de una licencia sin goce de sueldo y la segunda con percepción del 50% de lo que le hubiere correspondido. En ese sentido, reiteramos lo dicho en párrafos anteriores: la licencia, al ser sin goce de sueldo, o con acceso a un porcentaje reducido del mismo, pierde efectividad.

Con respecto a la licencia por nacimiento de hijo/a reconocida a favor del trabajador varón, mientras que en la LCT es de 2 días corridos, en los Convenios analizados se estipula, en el primer caso, por un lapso de 2 días de los cuales ambos deben ser hábiles, mientras que el segundo Convenio establece que uno de los dos días debe ser hábil.

Al igual que sucede en el sector bancario, en el CCT 628/2001 se incorpora una licencia por “Día femenino” que consiste en una licencia paga de un día por mes para el personal femenino. Como se expresó en párrafos anteriores, si bien esta licencia puede ser utilizada por la mujer con múltiples finalidades identificarla como “día femenino” refuerza las desigualdades existentes en términos de género.

El Cuadro N° 7 muestra esquemáticamente las incorporaciones de los convenios con respecto a la LCT y las diferencias que existen entre ellos:

**Cuadro N° 7: Licencias de cuidado en los convenios colectivos de Trabajo del Sector de producción de alimentos:**

LICENCIAS DE CUIDADO	SECTOR DE PRODUCCIÓN DE ALIMENTOS	
	CCT 244/1994	CCT 628/2011
<b>MATERNIDAD</b>	LCT	LCT
<b>ADOPCIÓN</b>	NO	NO
<b>VISITAS CON FINES DE ADOPCIÓN</b>	NO	NO
<b>ATENCIÓN DE HIJOS MENORES</b>	NO	NO
<b>ATENCIÓN DEL GRUPO FAMILIAR</b>	El trabajador/a podrá solicitar autorización para faltar a sus tareas por enfermedades que den lugar a internación de los siguientes familiares: cónyuge hasta cinco días, hijos menores de diez años, hasta diez días. Estas ausencias por enfermedad de familiares son sin goce de sueldo y se computarán días corridos.	El trabajador /a podrá solicitar autorización para faltar a sus tareas por enfermedades de los siguientes familiares: cónyuge; 1 días; hijos menores de 10 años: 2 días (ambos por año calendario). Estas ausencias serán abonadas al 50% y, pasados esos días, se autorizará la ausencia sin goce de sueldo.
<b>HIJOS CON DISCAPACIDAD</b>	NO	NO
<b>PATERNIDAD</b>	Por nacimiento o adopción de hijo: 2 (dos) días hábiles.	2 días corridos, al menos uno hábil.
<b>REDCCIÓN HORARIA PARA MADRES LACTANTES</b>	LCT	LCT
<b>GRAVIDEZ</b>	NO	NO
<b>ADAPTACIÓN ESCOLAR</b>	NO	NO
<b>EXCEDENCIA</b>	LCT	LCT
<b>OTROS</b>	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 abonará el jornal correspondiente hasta completar esa jornada en que retira a su hijo de la guardería, no siendo dicha inasistencia causa de pérdida de premios o incentivos.	Por consideración de "día femenino", se otorgará una licencia paga de un día por mes.

Fuente: Elaboración propia en base a los Convenios Colectivos de Trabajo que se indican y la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

Además de las licencias detalladas, el CCT 244/1994<sup>20</sup> incorpora la obligación de los empleadores de tener guardería en su establecimiento, pudiendo sustituir la misma con el pago a la trabajadora de una compensación monetaria destinada a pagar el costo mensual de una guardería externa. Ahora bien, el convenio establece que tendrán esta carga *“los empleadores que conforme la legislación vigente se encuentren obligados a tener una guardería en su establecimiento”*. Al dejar sujeta esta carga a la obligación de impuesta por la legislación “vigente”, lo cierto es que se torna en una manifestación de buena voluntad, puesto que al no estar reglamentado el artículo 179 de la LCT, hasta la fecha no está establecido legalmente qué empleadores están obligados a la provisión de guarderías.

Como hemos visto, muchos CCT establecen la obligación de provisión de guarderías o bien su sustitución por el pago de una suma de dinero, aún cuando la misma no esté impuesta por ley, por lo que dejarla sujeta a la “legislación vigente”, no existiendo regulación alguna que efectivamente imponga esta obligación, hace que la incorporación de esta cláusula al Convenio Colectivo carezca de razón de ser.

Vinculada a esta obligación de provisión de guarderías, el convenio analizado establece que cuando una mujer trabajadora deba retirar a su hijo de la guardería antes de que termine su jornada laboral y habiendo transcurrido la mitad de la misma, se le abonará el jornal completo, no considerándose esa inasistencia como una causa de pérdida de premios o incentivos<sup>21</sup>.

#### IV. 6. Farmacia e Industria química y petroquímica

En la EPH el sector farmacéutico y de industria química y petroquímica se encuentra distribuido en, por lo menos, tres ramas diferentes. Por un lado, en lo que refiere a la distribución y comercialización de productos farmacéuticos, se encuentra en cierta proporción en la rama del comercio que, en total, y de acuerdo con los datos de la EPH, ocupa a 1.671.087 personas, con un índice de feminización del 43,9%. En lo que refiere a la producción de productos farmacéuticos, se identifica la rama de fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos, con un total de 63.993 personas ocupadas y un índice de feminización del 35,9%. Finalmente, en lo referido a la producción de químicos y petroquímicos, se identifica la rama de fabricación de sustancias y productos químicos, que ocupa a un total de 45.053 personas, con un índice de feminización del 22,6%.

---

<sup>20</sup> El CCT 244/1994 en su art. 63 establece *“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.”*

<sup>21</sup> CCT 244/1994, art. 64 *“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 abonará el jornal correspondiente hasta completar esa jornada en que retira a su hijo de la guardería, no siendo dicha inasistencia causa de pérdida de premios o incentivos”*



De este sector se analizaron cuatro CCT que a nuestro criterio engloban, si no a todos, a la mayoría de los trabajadores/as que desarrollan su actividad laboral en las ramas detalladas en el párrafo anterior.

En comparación con los demás sectores estudiados, se puede decir que los CCT que rigen el sector son relativamente nuevos: todos ellos fueron celebrados tras el retorno de la democracia, entre 1989 y 2014.

**Cuadro N° 8: Convenios Colectivos de Trabajo relevados en el sector farmacia e industria química y petroquímica**

CCT	Ambito de aplicación
CCT N° 77/1989	Convenio Colectivo de Trabajo para los Trabajadores de Farmacias. Comprende a los obreros y empleados de industrias química y petroquímica de todo el país.
CCT N° 556/2009	Convenio Colectivo para el personal de la Industria Química y Petroquímica. Rige para todo el personal con relación de dependencia que se desempeñe en todas las oficinas de farmacia privadas, sindicales, mutuales, estatales, de obras sociales, de cooperativas, hospitalarias y de otras entidades sin fines de lucro. Tiene alcance territorial en toda la República Argentina, con excepción de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, los partidos de San Martín, Tres De Febrero, Morón, Ituzaingó, Hurlingham, Merlo, Lanús, Avellaneda, San Isidro, San Fernando, Vicente López, Lomas De Zamora, Tigre, Moreno, La Matanza, Escobar, Pilar, San Miguel, Malvinas Argentinas, José C. Paz de la Provincia de Buenos Aires; toda la provincia de Córdoba, la Ciudad de Mendoza y en los siguientes departamentos: Godoy Cruz, Las Heras, San Carlos, San Martín y Guaymallén.
CCT N° 659/2013	Convenio Colectivo de Trabajo para los Trabajadores de Farmacias. Comprende a todo el personal con relación de dependencia que se desempeñe en todas las oficinas de farmacia privadas, sindicales, mutuales, estatales, de obras sociales, de cooperativas, hospitalarias y de toda otra entidad sin fines de lucro. Es de aplicación territorial en toda la República Argentina con excepción de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, los partidos de San Martín, Tres de Febrero, Morón, Ituzaingó, Hurlingham, Merlo, Lanús, Avellaneda, San Isidro, San Fernando, Vicente López, Lomas De Zamora, Tigre, Moreno, La Matanza, Escobar, Pilar, San Miguel, Malvinas Argentinas, José C. Paz de la Provincia de Buenos Aires; toda la Provincia de Córdoba, la Ciudad de Mendoza y en los siguientes departamentos: Godoy Cruz, Las Heras, San Carlos, San Martín y Guaymallén.
CCT N° 691/2014	Convenio Colectivo de Trabajo entre el Sindicato Argentino de Farmacéuticos y Bioquímicos (Safyb) y la Asociación de Farmacias Mutuales y Sindicales de la República Argentina. Rige para todo farmacéutico, bioquímico y/o licenciado en química, que se desempeñe bajo relación de dependencia en toda farmacia, droguería, laboratorio de análisis clínicos, centro de salud, asociación profesional, industria farmacéutica, mutual, sindicato, obra social, cooperativa y hospital. Es de

De los sectores analizados hasta aquí, el sector farmacéutico es el que más logros obtuvo en términos de derechos a licencias vinculadas al cuidado, seguramente por contar con los convenios colectivos más modernos en comparación con los demás analizados.

Con respecto a la prohibición de trabajar o licencia por maternidad, dos de los cuatro convenios (el CCT 659/2013 y el 556/2009) amplían el período de licencia hasta alcanzar los 100 días que, en términos de estándares internacionales, es el período deseable, teniendo en cuenta que la OIT recomienda una licencia de 98 días<sup>22</sup>.

También es relevante que, supliendo un vacío de la LCT, tres de los cuatro convenios relevados incorporan licencias por adopción tanto para la trabajadora mujer como para el trabajador varón. Sin embargo, observamos con preocupación que, al realizar esta incorporación en esos Convenios, no se equiparó el plazo de licencia de la maternidad adoptiva con la de maternidad biológica, ligando indirectamente de este modo el período de licencia con el hecho físico en la mujer del embarazo y parto, y no con el derecho de cuidado tanto frente al hijo, como a la madre y padre. En efecto, en los tres convenios en que se incorpora la licencia por adopción, la licencia por maternidad biológica es de por lo menos 45 días corridos posteriores al parto, mientras que en el caso de la adopción la licencia es de 10 días hábiles, lo que implica una diferencia injustificable y que afecta la calidad del derecho al cuidado.

Los mismos convenios amplían la licencia por paternidad con respecto a la regulada en la LCT de 2 días corridos a 2 días hábiles y equiparan la paternidad por nacimiento de hijo biológico y la paternidad por adopción. El CCT 77/89 amplía la licencia por paternidad a 3 días, dentro de los 10 posteriores al alumbramiento, pero este convenio no incorpora la licencia por paternidad por adopción. Asimismo establece que, en caso de gravedad de la esposa, la licencia por paternidad podrá extenderse por 3 días más.

Los cuatro CCT analizados incorporan la licencia para atención del grupo familiar. Tres de ellos (CCT 691/14, 659/13 y 556/09) reconocen 6 días por año calendario por enfermedad de hijo/a y 4 días por año calendario por enfermedad de cónyuge y/o padres. La licencia en los tres casos se amplía en 2 días cuando la persona enferma resida a más de 500 kms de la residencia del trabajador o la trabajadora. Por su parte, el CCT 77/89 reconoce una licencia de 15 días corridos por año calendario para el cuidado de cónyuge, padres y/o hijos indistintamente, exigiéndose que convivan o estén exclusivamente a cargo del trabajador o la trabajadora.

---

<sup>22</sup>Convenio 183 de la OIT sobre Protección de la Maternidad en su art. 4º establece que *“Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas”* disponible en

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312328](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328).

También se puede consultar: *“La protección de la maternidad en el trabajo - Revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95)”*, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión 1999 disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-v-1.htm>

Tanto el CCT 659/13 como el CCT 556/09 enuncian la reducción horaria para trabajadoras madres lactantes y el derecho de la trabajadora mujer a quedar en situación de excedencia. Sin embargo, esta última no reviste diferencia alguna con respecto al estado de excedencia enunciado en el art. 183 de la LCT. Con respecto a la reducción horaria para lactancia, la diferencia que presenta respecto del art. 179 de la LCT que dispone explícitamente que la trabajadora tendrá derecho a acumular el tiempo por lactancia previsto en ese artículo y optar por tomarlo al comienzo o a la finalización de la prestación de servicios de cada día.

Finalmente, el CCT 77/89 que ampara a obreros y obreras y empleados y empleadas de la industria química, por razones de protección a la salud de la trabajadora, se incorpora el derecho a la asignación de tareas livianas para las obreras o empleadas con 6 meses de estado de gravedad.

En el Cuadro Nº 9 se sintetizan las incorporaciones de los Convenios con respecto a la LCT y las diferencias entre los diversos convenios:

**Cuadro 9: Licencias de cuidado en los CCT del Sector de Farmacia e Industria química y petroquímica:**

LICENCIAS DE CUIDADO	FARMACÉUTICA / QUÍMICA			
	CCT 691/2014	CCT 659/2013	CCT 556/2009	CCT 77/1989
<b>MATERNIDAD</b>		Además de la protección establecida en los artículos 177 y 179 LCT la mujer trabajadora tendrá derecho a la ampliación de la licencia de maternidad en la cantidad de días necesarios para completar los 45 días posteriores a la fecha del parto. A tal efecto la trabajadora podrá ampliar el periodo total hasta 100 días corridos.	Además de la protección establecida en los artículos 177 y 179 LCT la mujer trabajadora tendrá derecho a la ampliación de la licencia de maternidad en la cantidad de días necesarios para completar los 45 días posteriores a la fecha del parto. A tal efecto la trabajadora podrá ampliar el periodo total hasta 100 días corridos.	Queda prohibido el trabajo de personal femenino, dentro de los cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) días. En tal supuesto, el resto del período, total de licencia, se acumulará al periodo de descanso posterior al parto.
<b>ADOPCIÓN</b>	Por adopción de hijo: 10 días hábiles para la mujer.	Por adopción de hijo: 10 días hábiles para la mujer, o lo que establezca la legislación vigente o futura.	Por adopción de hijo: 10 días hábiles para la mujer, o lo que establezca la legislación vigente o futura.	NO
<b>VISITAS CON FINES DE</b>	NO	NO	NO	NO

<b>ADOPCIÓN</b>				
<b>ATENCIÓN DE HIJOS MENORES</b>	NO	NO	NO	NO
<b>ATENCIÓN DEL GRUPO FAMILIAR</b>	Por enfermedad de familiar: 6 días hábiles por año calendario por enfermedad de hijo; 4 días hábiles, por año calendario, en caso de enfermedad de padres y/o cónyuges. Cuando se acredite que la persona enferma se halla a más de 500 kms. del lugar donde el trabajador presta servicios, se le agregaran 2 días más en ambos casos.	Por enfermedad de familiares: se otorgaran 6 días hábiles por año calendario por enfermedad de hijo; 4 días hábiles, también por año calendario, en caso de enfermedad de padres y / o cónyuges. Cuando se acredite que la persona enferma se halla a más de 500 Km. del lugar donde el trabajador presta servicios se le agregaran 2 días más en ambos casos.	Por enfermedad de familiares: se otorgarán 6 (seis) días hábiles por año calendario por enfermedad de hijo; 4 días hábiles, también por año calendario, en caso de enfermedad de padres y/o cónyuges. Cuando se acredite que la persona enferma se halla a más de 500 Km. del lugar donde el trabajador presta servicios se le agregarán 2 días más en ambos casos.	En caso de enfermedad grave y/o cirugía mayor del cónyuge, padres o hijos que convivan y estén a exclusivo cargo del obrero/a, empleado/a, el empleador concederá a dicho personal hasta un máximo de 15 días corridos pagos.
<b>HIJOS CON DISCAPACIDAD</b>	NO	NO	NO	NO
<b>PATERNIDAD</b>	Por nacimiento o adopción de hijo: de 2 días hábiles para el hombre.	Por nacimiento o adopción de hijo: de 2 días hábiles para el hombre.	Por nacimiento o adopción de hijo: de 2 días hábiles para el hombre.	En caso de alumbramiento de la esposa del obrero o empleado, se les concederá a estos una licencia de 3 días pagos, dentro de los 10 días posteriores al alumbramiento. Dentro de los 3 días de franco mencionados, se incluye el día del nacimiento, si por esa causa el obrero o empleado no hubiera trabajado. En caso de gravedad de la esposa, podrá extenderse la licencia

				hasta 3 días más en las mismas condiciones señaladas precedentemente.
<b>REDCCIÓN HORARIA PARA MADRES LACTANTES</b>		Además de la protección establecida en los artículos 177 y 179 de la Ley 20.744 (t.o. L. 21.297), la mujer trabajadora tendrá derecho a acumular el tiempo por lactancia previsto en el art. 179 de la Ley 20.744 (t.o. L. 21.297) con opción de tomarlo al comienzo o finalización de la prestación de servicios de cada día.	Además de la protección establecida en los artículos 177 y 179 de la Ley 20.744 (t.o. L. 21.297), la mujer trabajadora tendrá derecho a acumular el tiempo por lactancia previsto en el art. 179 de la Ley 20.744 (t.o. L. 21.297) con opción de tomarlo al comienzo o finalización de la prestación de servicios de cada día.	
<b>GRAVIDEZ</b>				Las obreras o empleadas con 6 meses de estado de gravidez, deberán contar con la asignación de una tarea que no implique esfuerzo que pueda ocasionarle trastornos o perjudique su gestión, sin sufrir por ello ningún descuento o rebaja en sus jornales o sueldos.
<b>ADAPTACIÓN ESCOLAR</b>	NO	NO	NO	NO

<b>EXCEDENCIA</b>		Además de la protección establecida en los artículos 177 y 179 de la Ley 20.744 (t.o. L. 21.297), la mujer trabajadora tendrá derecho a quedar en situación de excedencia por un periodo no inferior a tres meses ni superior a seis meses.	Cumplidos los recaudos del art. 185 de la Ley de Contrato de Trabajo, la trabajadora podrá optar libremente al término del período legal y convencional de licencia pos-parto, por –entre otras– quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres meses ni superior a seis meses	NO
<b>OTROS</b>	-	-	-	-

Fuente: Elaboración propia en base a los convenios colectivos de trabajo que se indican y la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744.

Más allá de la ampliación de licencias referidas, los convenios del sector farmacéutico y de la industria química no incorporan otros beneficios sociales referidos al derecho del cuidado.

#### IV. 7. Trabajadores de Prensa

De acuerdo con la clasificación por rama de actividad que realiza la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) elaborada por el INDEC, el sector de los trabajadores de prensa abarcaría las actividades de programación y difusión de radio y televisión, que emplea a un total 20.754, con un índice de feminización del 33.4% y, al menos parcialmente, las de edición de libros, periódicos y otras publicaciones, que emplea a un total de 24.753 y un índice de feminización de 35.2%.

De este sector se analizaron tres convenios colectivos, que abarcan en forma global a la gran mayoría de los trabajadores que desarrollan su actividad laboral en las ramas detalladas en el párrafo anterior, independientemente de la existencia de Convenios Colectivos más específicos, ya sea por región o por empresa.

#### Cuadro Nº 10: Convenios Colectivos de Trabajo relevados en el sector de trabajadores de prensa

<b>CCT</b>	<b>Ambito de aplicación</b>
CCT Nº 124/1975	Convenio de Prensa Televisada. Rige para el personal de los noticieros de televisión, cuyas tareas están comprendidas en la Ley 12.908 y sus complementarias (leyes 13.505, 13.904, 15.532 y 16.792) y Decreto Nº 13.839/46 y Ley Nº 12.921 y sus complementarias (Leyes 13.502 y 15.635) y tiene alcance territorial para la Capital Federal y hasta un radio de 60 kms.
CCT Nº 301/1975	Convenio de Prensa Escrita y Oral. Rige para los trabajadores comprendidos en el Estatuto del Periodista Profesional (Ley 12.908 y sus complementarias, leyes 13.503, 13.904, 15.532, 16.792 y Decreto Ley

	20.358/73) <sup>23</sup> y en el Estatuto del Personal Administrativo de Empresas Periodísticas (Decreto Ley 13.839/46 – Ley 12.921 y sus complementarias, Leyes 13.502, 13.904 y 15.535) <sup>24</sup> y tiene alcance territorial en la Capital Federal.
CCT N° 541/2008	Convenio Colectivo Nacional de los Trabajadores de Prensa. Rige para los trabajadores que se desempeñen en empresas editoras de diarios sobre cualquier soporte, excluyendo a los trabajadores de los talleres gráficos. Tiene alcance territorial en todo el país a excepción de Capital Federal, Rosario, San Lorenzo, Gral. López, Pueyrredón, Constitución, Belgrano, Irondo y Caseros, de la Provincia De Santa Fe, Tucumán, Chaco, Córdoba, Mar del Plata Y Partido De Gral. Pueyrredón, Bahía Blanca, Mendoza.

En algunos de los CCT analizados se han logrado algunas mejoras interesantes con respecto a la LCT en lo que hace a las licencias de cuidado o parentales.

Así, en lo que hace a la licencia por maternidad en el CCT 301/1975, si bien está superado por los 90 días de la LCT, concluido el plazo de la prohibición de trabajar y hasta los 6 meses desde el nacimiento del hijo o hija, el convenio incorpora una reducción de la jornada laboral de una hora y media diaria<sup>25</sup>. Al interpretar esta cláusula en forma armónica con el artículo 179 de

<sup>23</sup> La Ley 12.908, en su art. 2º establece que *“Se consideran periodistas profesionales a los fines de la presente ley, las personas que realicen en forma regular, mediante retribución pecuniaria, las tareas que les son propias en publicaciones diarias, o periódicas, y agencias noticiosas. Tales el director, codirector, subdirector, jefe de redacción, secretario general, secretario de redacción, prosecretario de redacción, jefe de noticias, editorialista, corresponsal, redactor, cronista, reportero, dibujante, traductor, corrector de pruebas, reportero gráfico, archivero y colaborador permanente. Se incluyen como agencias noticiosas las empresas radiotelefónicas que propalen informativos o noticias de carácter periodístico, y únicamente con respecto al personal ocupado en estas tareas. Se entiende por colaborador permanente aquel que trabaja a destajo en diarios, periódicos, revistas, semanarios, anuarios y agencias noticiosas, por medio de artículos o notas, con firma o sin ella, retribuidos pecuniariamente por unidad o al centímetro, cuando alcance un mínimo de veinticuatro colaboraciones anuales. Quedan excluidos de esta ley los agentes o corredores de publicidad y los colaboradores accidentales o extraños a la profesión. No se consideran periodistas profesionales los que intervengan en la redacción de diarios, periódicos o revistas con fines de propaganda ideológica, política o gremial, sin percibir sueldos”*.

<sup>24</sup> El Dec. Ley 13.839/46, en su art. 2º establece que: *“Se considera empleado administrativo, a los fines del presente estatuto, a toda persona que preste servicios en forma regular, mediante retribución pecuniaria, en publicaciones diarias o periódicas, agencias noticiosas; empresas radiotelefónicas, cinematográficas, filmicas o de televisión, que propalen, exhiban o televisen informativos o noticias de carácter periodístico, únicamente con respecto al personal ocupado en estas tareas. Comprende al personal que cumple funciones en los siguientes departamentos o secciones: publicidad o avisos, contaduría, circulación, expedición e intendencia. La presente enumeración sólo tiene carácter enunciativo, considerándose que están amparadas por el presente estatuto todas aquellas personas comprendidas dentro del régimen jubilatorio de la Ley 12.581, con excepción de las comprendidas en la Ley 12.908, y los operarios gráficos de los talleres de impresión. Los encargados, capataces o jefes de estos talleres, están amparados por el presente estatuto”*. (Artículo sustituido por art. 1º de la Ley N° 15.535 B.O. 09/11/196).

<sup>25</sup> El CCT 301/75, en su artículo 22, inc. 5 establece que *“El personal femenino gozará de licencia remunerada con el cincuenta por ciento de su retribución durante las cuatro semanas anteriores y las seis posteriores al alumbramiento. Este beneficio no modifica ni altera la situación particular de que en cada caso goce este personal dentro de las empresas cuando sean superiores a las estipuladas en este inciso. Durante los seis meses posteriores al alumbramiento, a partir de la reincorporación al trabajo, la jornada legal de la*

la LCT en cuanto establece la reducción horaria para lactancia, debe entenderse que este descanso para lactancia se agrega a la reducción del turno del Convenio, durante los seis primeros meses.

En lo que refiere a la licencia para atención del grupo familiar, el CCT 124/75 la incorpora con un plazo y modalidad que logran cumplir, a nuestro entender, con la razón de ser de la licencia. El convenio establece esa licencia para todo el personal comprendido, por un plazo de hasta 30 días hábiles al año, con goce de sueldo, para la atención por enfermedad de familiares directos, especificando que puede ser el cónyuge o persona con la que se esté unido/a de hecho, padres o hijos a cargo. Ninguno de los otros dos convenios analizados incorpora esta licencia.

La licencia por paternidad sólo es incorporada para el caso de adopción en el CCT 541/08, por 3 días hábiles. En el caso del CCT 301/1975 la licencia es de dos días, sin especificar si son hábiles o corridos (por lo que deberían entenderse como corridos). El que más la amplía es el CCT 124/1975 que la reconoce por 4 días laborales.

Finalmente, también el CCT 124/1975 amplía la reducción horaria para lactancia, estableciendo que a partir de la reincorporación al trabajo y durante los 6 meses posteriores al alumbramiento, la jornada laboral de la empleada será reducida en 2 horas diarias y quedando supeditado a criterio de la madre la determinación del o de los momentos en se efectuará la reducción.

Este convenio también contempla la inasistencia justificada de un día al mes para las empleadas mujeres en concepto de "día femenino", a la cual ya nos hemos referido en párrafos anteriores.

En el Cuadro Nº 11 se pueden ver en forma esquemática las incorporaciones de los Convenios con respecto a la LCT y las diferencias entre los diversos convenios:

---

*empleada será reducida en una hora treinta minutos diarios quedando supeditado a acuerdo con el empleador la determinación del momento en que se efectúa la reducción, o sea, si se hace a la iniciación o a la terminación de la jornada".*



**Cuadro N° 11: Licencias de cuidado en los convenios colectivos de trabajo del sector de trabajadores de prensa:**

LICENCIAS DE CUIDADO	TRABAJADORES DE PRENSA		
	CCT 541/2008	CCT 301/1975	CCT 124/1975
<b>MATERNIDAD</b>	LCT	Durante los seis meses posteriores al alumbramiento, a partir de la reincorporación al trabajo, la jornada legal de la empleada será reducida en una hora treinta minutos diarios quedando supeditado a acuerdo con el empleador la determinación del momento en que se efectúa la reducción, o sea, si se hace a la iniciación o a la terminación de la jornada.	LCT
<b>ADOPCIÓN</b>	NO	NO	NO
<b>VISITAS CON FINES DE ADOPCIÓN</b>	NO	NO	NO
<b>ATENCIÓN DE HIJOS MENORES</b>	NO	NO	NO
<b>ATENCIÓN DEL GRUPO FAMILIAR</b>	NO	NO	Licencia por Enfermedad de Familiares: El personal comprendido en esta Convención, tendrá derecho a licencia con goce de sueldo por hasta 30 días hábiles por año, por enfermedad de familiares directos (cónyuge o persona con el cual está unido en matrimonio de hecho, padres, hijos u otros a su exclusivo cargo) para atender a su cuidado, debiendo notificar esta licencia con las correspondientes constancias médicas.
<b>HIJOS CON DISCAPACIDAD</b>	NO	NO	NO
<b>PATERNIDAD</b>	Por nacimiento o adopción de hijo, tres (3)	Nacimiento de hijos: 2 días al padre	Por nacimiento de hijo: al padre, 4 días laborables

	días hábiles.		
<b>REDUCCIÓN HORARIA PARA MADRES LACTANTES</b>	LCT	LCT	Durante seis (6) meses posteriores al alumbramiento, a partir de la reincorporación al trabajo, la jornada laboral de la empleada será reducida en dos horas diarias, a los efectos de alimentar a su hijo, manteniendo su remuneración, y quedando supeditado al criterio de la madre la determinación del o de los momentos en que se efectúe la reducción.
<b>GRAVIDEZ</b>	NO	NO	NO
<b>ADAPTACIÓN ESCOLAR</b>	NO	NO	NO
<b>EXCEDENCIA</b>	LCT	LCT	LCT
<b>OTROS</b>	NO	NO	Día femenino: El personal femenino tendrá derecho a una inasistencia paga cada mes, sin otro requisito ni justificación que el aviso.

Fuente: Elaboración propia en base a los convenios colectivos de trabajo que se indican y la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

En lo que hace a otros beneficios sociales que se vinculan con el cuidado, el CCT 301/75 incorpora, para aquellos establecimientos que ocupen personal femenino y donde no haya guardería, la obligación por parte del empleador de brindar un servicio de guardería privada de primera categoría o, en su defecto, reintegrar a la empleada el precio de una guardería similar, sin establecer más restricción que la edad del niño/a<sup>26</sup>. Es decir que no sujeta esta obligación del empleador a ninguna legislación ni reglamentación por fuera del Convenio Colectivo.

## V. Conclusiones generales

A partir del análisis de los diecinueve CCT correspondientes a los siete sectores del ámbito laboral privado detallados en los capítulos anteriores, se puede concluir que en relación con las licencias parentales y beneficios sociales para provisión de espacios de cuidado, éstos no logran mejorar el piso mínimo establecido por la LCT.

<sup>26</sup> El CCT 301/75 en su artículo 30, expresamente establece que: “En aquellos establecimientos que ocupen personal femenino y donde no haya guardería, deberá brindarse un servicio de guardería privada de primera categoría. En su defecto se reintegrará a la empleada el precio de una guardería similar contra la presentación de los respectivos compromisos. El otorgamiento de estos beneficios, se extenderá hasta que el niño/a cumpla los dos años de edad.

Tal como se evidenció en la serie de investigaciones anteriores en el marco del proyecto “El cuidado en la agenda pública”<sup>27</sup>, las diferencias que se generan en el alcance y extensión de las licencias -dependiendo del tipo de empleo en el que se desempeñe una persona-, se reproducen al interior del sector privado, dependiendo de la actividad y el sector en el que se desempeñe el trabajador o trabajadora.

Esta situación determina un diverso acceso a recursos de cuidado y cristaliza la desigualdad en el acceso y goce de los derechos tanto de los progenitores y las progenitoras, como de los niños, niñas y adolescentes.

Específicamente, a excepción del sector de farmacia e industria química y petroquímica, ningún convenio colectivo relevado modifica el plazo de prohibición de trabajar o licencia por **maternidad**. Respecto del sector de Farmacia, solo dos<sup>28</sup> de los cuatro convenios colectivos relevados amplían la licencia de maternidad hasta alcanzar los 100 días (elevando en 10 días la licencia regulada en la LCT).

En lo referido a la **maternidad por adopción**, solamente cuatro de los diecinueve CCT analizados, correspondientes a dos sectores diferentes, contemplan esta licencia y sólo uno la equipara con la maternidad biológica. En efecto, en el sector bancario, el CCT 463/2013 incorpora una licencia de 45 días corridos a partir del otorgamiento formal de la tenencia del niño o niña. Por su parte, en el sector de Farmacia, tres<sup>29</sup> de los cuatro CCT analizados incorporan para la trabajadora una licencia por adopción de 10 días hábiles, considerablemente menor que la licencia por maternidad biológica.

También vinculado con la maternidad por adopción, debe señalarse que ninguno de los diecinueve CCT relevados –ni aún los que incorporan licencias por adopción- incorpora licencia alguna para visitas con fines de adopción.

Tampoco se incorpora en ninguno de los CCT analizados una licencia especial para **atención de hijos/as menores**. En el mejor de los casos, como veremos a continuación, la licencia de cuidado de hijos e hijas menores se encuentra subsumida en una licencia más general para atención del grupo familiar o de familiar enfermo.

Por otro lado, sí encontramos la incorporación en muchos de los CCT relevados (en trece de los diecinueve) la incorporación, con muy diversos matices, de una licencia para **atención del grupo familiar**. En muchos casos esta licencia se concede sin goce de haberes, circunstancia que atenta contra el efectivo goce de ese derecho.

En efecto, en el sector de trabajadores y trabajadoras de la salud, encontramos que los cuatro convenios analizados incorporan la licencia para atención del grupo familiar. En el CCT 103/1975 la licencia es de 10 días pagos, para el cuidado de cónyuge, padres e hijos. En el CCT 108/1975 la misma licencia se reconoce para los mismos familiares, pero por una extensión de 10 días por cada

---

<sup>27</sup> “La organización social del cuidado de niños y niñas: elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina”. Corina Rodríguez Enríquez y Laura Pautassi y “Aportes para la discusión legislativa”, Felicitas Rossi y Ana Laya, precedentemente citados.

<sup>28</sup> CCT 659/2013 y CCT 556/2009.

<sup>29</sup> CCT 691/14, CCT 659/2013 y CCT 556/2009.

familiar. Por su parte el CCT 122/1975 la estipula por una vez al año por cada familiar y hasta 6 días por cada uno de ellos. Finalmente, el CCT 459/2006 la regula en los mismos términos que el Convenio anterior, pero la reconoce no sólo para el cónyuge sino también para el conviviente.

En lo que refiere al sector de trabajadores del comercio, el CCT relevado reconoce la licencia para atención de familiar hasta un máximo de 30 días al año sin goce de sueldo.

Los dos CCT que regulan el sector de producción y elaboración de alimentos reconocen la licencia para atención del grupo familiar, estableciendo categorías, y con goce parcial o sin goce de sueldo. Así, el CCT 244/1994 establece 5 días para cuidado de cónyuge y 10 días para hijos de hasta 10 años de edad, siendo la licencia sin goce de haberes. Por su parte, el CCT 628/2011 reconoce la licencia por 1 día para cuidado de cónyuge y 2 días para cuidado de hijos de hasta 10 años de edad. Esta licencia será con goce del 50% de haberes. Pasados esos días, se autoriza la ausencia sin goce de haberes.

En el sector de farmacia e industria química y petroquímica, tres<sup>30</sup> de los cuatro convenios reconocen la licencia también, como en el caso anterior, por categorías. Para el cuidado de hijo o hija, 6 días hábiles y para los padres y cónyuges, 4 días hábiles. Para el caso de que el familiar se encuentre a más de 500 kilómetros de distancia se reconocen 2 días más de licencia. El CCT restante<sup>31</sup> reconoce una licencia de 15 días corridos y pagos para el cuidado de cónyuge, padres e hijos o hijas.

En el sector de los trabajadores de prensa la licencia del CCT 124/1975 es amplia, siendo de 30 días hábiles al año con goce de haberes para el cuidado de cónyuge, persona unida de hecho, hijos/as o cualquier otro familiar a cargo exclusivo del trabajador o trabajadora.

Independientemente de la licencia especial por nacimiento de niños/as con Síndrome de Down que existe por imperativo legal<sup>32</sup>, ninguno de los Convenios analizados incorpora licencia especial alguna por nacimiento de hijos o hijas con discapacidad.

Se observa también que la mayoría de los convenios analizados amplían la licencia para el trabajador varón por nacimiento de hijo, pero esa ampliación en general no supera en más de 2 días a la Ley de Contrato de Trabajo y solamente en un caso se amplía hasta los 10 días.

Así, en todos los CCT relevados en el sector de trabajadores y trabajadoras de la salud, la **licencia por paternidad** se amplía hasta los 3 días corridos pagos y sólo en uno de ellos<sup>33</sup> la licencia se hace expresamente extensiva a los padres adoptantes.

En el sector textil, en tres de cuatro convenios se amplía la licencia. En el 500/2007 la licencia se reconoce por 3 días corridos pagos, de los cuales 1 debe ser hábil. El CCT 501/2007 y el 626/2011 la reconocen por 4 días, de los cuales 3 deben ser hábiles.

---

<sup>30</sup> CCT 691/14, CCT 659/2013 y CCT 556/2009.

<sup>31</sup> CCT 77/1989.

<sup>32</sup> Ley 24.716.

<sup>33</sup> CCT 459/2006.

En el sector bancario la licencia es por 2 días laborales y el Acuerdo 463/2013 viene a ampliar esa licencia (para algunos de los trabajadores alcanzados por el CCT 18/1975) hasta los 10 días corridos, comprendiendo expresamente los casos de adopción.

Para los trabajadores del sector del comercio la licencia será de 2 días hábiles.

De forma similar, los trabajadores del sector de producción y elaboración de alimentos tendrán 2 días hábiles (CCT 244/94) ó 2 días corridos, de los cuales 1 deberá ser hábil.

Para el sector de farmacia, tres<sup>34</sup> de los cuatro convenios le reconocen al padre una licencia de 2 días hábiles y el restante<sup>35</sup> le reconoce una licencia de 3 días, sin distinguir si son hábiles o no.

Finalmente, en el sector de trabajadores de prensa, según el convenio, el trabajador varón gozará de 3 días hábiles<sup>36</sup>, 2 días o 4 días laborales en concepto de licencia por paternidad.

En lo que refiere a la reducción horaria por lactancia o alimentación, solamente en dos sectores se flexibiliza o amplía en relación con lo estipulado en la LCT.

En efecto, en el sector de farmacia e industria química y petroquímica se permite<sup>37</sup> que la trabajadora acumule los dos descansos de media hora estipulados y los tome al principio o al final de la jornada laboral.

En el sector de trabajadores de prensa, el CCT 124/1975 establece un descanso de 2 horas diarias, quedando supeditado a criterio de la trabajadora la determinación del o de los momentos en que se efectúe la reducción.

En algunos sectores, particularmente en las actividades industriales, se reconoce el derecho de la trabajadora mujer en estado de gravidez de solicitar un cambio de tareas. Así sucede en el sector textil<sup>38</sup>, en el sector de comercio<sup>39</sup> y en la industria química<sup>40</sup>.

Con respecto al estado de excedencia, solamente en el sector textil este derecho se flexibiliza. Así, en dos<sup>41</sup> de los Convenios que rigen este sector se contempla una licencia –que se puede gozar alternativamente a la opción de excedencia regulada en el art. 183, inc. c) de la LCT- que, al igual que la excedencia, consiste en una licencia sin goce de sueldo y con conservación del empleo y que, a diferencia que la excedencia de la LCT, no tiene un plazo mínimo y puede ser gozada durante un plazo máximo de 60 ó 90 días.

---

<sup>34</sup> CCT 691/14, CCT 659/2013 y CCT 556/2009.

<sup>35</sup> CCT 77/1975

<sup>36</sup> CCT 541/2008

<sup>37</sup> CCT 659/2013 y CCT 556/2009.

<sup>38</sup> CCT 501/2007 y 626/2011.

<sup>39</sup> CCT 130/1975.

<sup>40</sup> CCT 77/1989

<sup>41</sup> CCT 501/2007 y CCT 626/2011.

Con respecto a otros beneficios sociales vinculados al trabajo, solamente en tres de los siete sectores relevados se contempla la obligación por parte del empleador de proveer guarderías o bien reemplazar esta obligación por una suma de dinero no remunerativa.

Así lo hacen los cuatro convenios colectivos que regulan el sector de trabajadores y trabajadoras de la salud. Sin embargo, estos convenios vinculan la exigibilidad de esta obligación a la reglamentación del artículo 179 de la LCT, que hasta el momento no existe. A pesar de ello, establece que en los casos que no haya obligación legal del empleador, éste deberá abonar una suma de dinero.

De manera similar lo hace el CCT 244/1994 que regula la actividad de los trabajadores de la industria alimenticia. En este caso vincula la exigibilidad de la obligación del empleador de proveer guarderías a la “legislación vigente”. Al no ser exigible la obligación por no encontrarse reglamentado el mentado art. 179 de la LCT, tampoco lo es la obligación fijada en el Convenio.

Finalmente, el CCT 301/1975 de trabajadores de prensa, también fija la obligación de proveer una guardería de primera categoría para los establecimientos que ocupen personal femenino o, en su defecto, reintegrar a la empleada el precio de una guardería. En este caso no se fijan restricciones ni de cantidad mínima de empleadas mujeres, ni de edad del niño, no tampoco se vincula la obligación con la legislación vigente.

## VI. A modo de reflexión final

Dos grandes conclusiones se derivan del análisis de los convenios colectivos de trabajo revisados. Por un lado que, en lo que refiere al derecho del cuidado, **los CCT no mejoran en forma sustantiva el piso impuesto por la Ley de Contrato de Trabajo**. Por otro, que se confirma la tesis planteada en trabajos anteriores respecto de **la existencia de un mosaico de situaciones que se dan en relación al derecho del cuidado**, que varían de acuerdo a la actividad y el sector en el que se desempeña cada persona.

Entendemos que la **negociación colectiva es una herramienta de gran valor e indispensable dentro del proceso de ampliación de derechos y adaptación normativa a las nuevas realidades sociales**. De este trabajo surge que esta herramienta, en lo relativo al derecho del cuidado, todavía no ha sido lo suficientemente aprovechada.

En este sentido, si bien reconocemos que en los CCT actuales se evidencia un muy incipiente **avance hacia la equiparación de género en las tareas de cuidado**- al menos con la incorporación en la mayoría de los Convenios de la licencia de atención del grupo familiar para trabajadores y trabajadoras de ambos sexos, sin distinción- aún queda un muy largo camino por recorrer.

En términos generales, la ampliación de licencias de cuidado incorporadas a los convenios relevados, resulta insuficiente. En este sentido, es fundamental avanzar en el reconocimiento de que las tareas de cuidado le competen tanto a las trabajadoras como a los trabajadores y que la responsabilidad de la crianza de los hijos e hijas puede ser llevada adelante por ambos.

Si bien hace algunos años desde el Congreso de la Nación se muestra interés por la cuestión de la reforma de los regímenes de licencias parentales de cuidado<sup>42</sup>, estos intentos no han todavía prosperado. Es por eso que es fundamental que se recurra a la herramienta de negociación de los convenios colectivos para ampliar y actualizar a la realidad actual los diversos regímenes de licencia.

Como se puntualizó en el capítulo anterior, prácticamente no hay en los convenios ampliación de la licencia de maternidad, la que podría ampliarse al menos a 98 días, en concordancia con la recomendación de la Organización Internacional del Trabajo - OIT<sup>43</sup>. Por otra parte, casi no existe en los convenios relevados una licencia especial –e independiente de la licencia de atención del grupo familiar- para cuidado de un hijo o hija menor de edad, ni se ha incorporado una licencia especial para cuidado de hijos o hijas con necesidades especiales o enfermedades crónica.

Además, se observó que la ampliación de la licencia para el trabajador varón por nacimiento de hijo/a, es escasísima (salvo en un único caso en el que se extiende a los 10 días corridos), lo que sostiene el sesgo de género de la legislación laboral ya obsoleta que rige las relaciones laborales dentro del ámbito privado.

La misma situación de insuficiencia se presenta con la regulación en los CCT analizados del estado de excedencia y la reducción horaria para madres lactantes. Como señalamos, en algunos de los convenios se flexibiliza el derecho a gozar del estado de excedencia, pudiendo la trabajadora mujer optar por esa situación por un plazo menor a tres meses. Del mismo modo, en algunos convenios se amplía la reducción horaria para madre lactante y se le permite a la trabajadora decidir de qué modo organiza esa reducción horaria.

Sin embargo, estos derechos –el estado de excedencia y la reducción horaria para lactancia o alimentación- se establecen exclusivamente para la trabajadora mujer, lo cual no sólo denota un sesgo de género ya que sigue adjudicando las distintas cargas del cuidado y la crianza a la mujer, sino que desconoce las transformaciones en los modelos de familias. Es fundamental que estas licencias sean compartidas entre varones y mujeres, para que haya un reparto equitativo de las tareas de cuidado y una conciliación más justa entre la vida laboral y familiar.

Está pendiente también en los CCT la igualación de derechos entre padres y madres biológicos y adoptantes. Son pocos los convenios que equiparan la licencia del trabajador varón por nacimiento de hijos o hijas con la adopción y menos aún los que incorporan la licencia de maternidad por adopción.

Tampoco se incorporan en los CCT –a excepción de un caso<sup>44</sup>- modalidades de flexibilización de la jornada laboral, como es la posibilidad de la reincorporación de la progenitora o adoptante a su

---

<sup>42</sup> “Aportes para la discusión legislativa”, Felicitas Rossi y Ana Laya, precedentemente citado.

<sup>43</sup> Art. 4º del Convenio 183 de la OIT sobre Protección de la Maternidad.

<sup>44</sup> El CCT 301/1975 de trabajadores de prensa, en su art. 22, inc. 5º establece que “Durante los seis meses posteriores al alumbramiento, a partir de la reincorporación al trabajo, la jornada legal de la empleada será reducida en una hora treinta minutos diarios quedando supeditado a acuerdo con el empleador la determinación del momento en que se efectúa la reducción, o sea, si se hace a la iniciación o a la terminación de la jornada.” Debe entenderse que el descanso para lactancia del art. 179 de la LCT se agrega a la reducción del turno del Convenio, durante los seis primeros meses.

puesto de trabajo reduciendo a la mitad su jornada normal de trabajo y en la misma proporción su remuneración mensual, por un plazo no superior a los 6 meses. O bien la posibilidad de trabajo a distancia.

Una de las dificultades en la conciliación de la vida laboral y familiar se encuentra condicionada por el déficit de oferta pública de espacios de cuidado. Para alcanzar ese objetivo es indispensable considerar la provisión de servicios de cuidado infantil. Como se señaló a lo largo del presente documento, si bien la obligación del empleador de habilitar dentro del espacio de trabajo guarderías infantiles o sala maternales está estipulada en la LCT, su falta de reglamentación la ha tornado en virtualmente inexigible.

Muchos de los convenios han incorporado esta obligación a cargo de los empleadores, que, en general, puede ser reemplazada por el pago de una suma de dinero destinada a sufragar el gasto de una guardería, o el reembolso de lo pagado en tal concepto. Sin embargo, en algunos de los convenios que incorporan esta obligación, su exigibilidad queda vinculada a la reglamentación del art. 179 de la LCT, lo que la desvirtúa. Ante la falta de reglamentación de la LCT resulta indispensable que los convenios colectivos incorporen esta obligación a cargo de los empleadores y que el beneficio alcance a trabajadoras y trabajadores, indistintamente, y sin importar la cantidad de empleados o el tamaño de la empresa.

Finalmente, teniendo en cuenta las grandes transformaciones sociales y en los modelos de familias, los CCT debe incorporarse un lenguaje amplio y de género que haga posible que los derechos contemplados alcancen todas las situaciones posibles.

Entendemos que estos constituyen algunos ejes de discusión sobre los cuales podrían girar y avanzar las futuras negociaciones colectivas.



## Anexo I

### Composición de la población ocupada por rama de actividad

(Ordenadas por nivel de feminización) Procesamiento a partir de la base de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC, para el 2do cuatrimestre de 2014 de Corina Rodríguez Enriquez

	Valores absolutos			Porcentaje de Participación de la rama en el total			Índice de Feminización (participación de mujeres en el total por rama)
	Sexo		Total	Sexo		Total	
	Varón	Mujer		Varón	Mujer		
Servicio Doméstico	9217	806765	815982	0,14	17,72	7,42	98,9
Asistencia Social Relacionada con la Atención a la Salud	3745	28853	32598	0,06	0,63	0,30	88,5
Enseñanza	229206	677610	906816	3,56	14,88	8,25	74,7
Servicios Sociales sin Alojamiento	1892	4905	6797	0,03	0,11	0,06	72,2
Otras Actividades de Servicios Personales	43594	106848	150442	0,68	2,35	1,37	71,0
Actividades de Atención a la Salud Humana	165735	366568	532303	2,57	8,05	4,84	68,9
Actividades Administrativas de Oficinas y otras Actividades Auxiliares de las Empresas	26450	52177	78627	0,41	1,15	0,72	66,4
Actividades Auxiliares a los Servicios Financieros y a los Seguros	4186	7304	11490	0,07	0,16	0,10	63,6
Actividades de Bibliotecas, Archivos, Museos y otras Actividades Culturales	5681	7760	13441	0,09	0,17	0,12	57,7
Confección de Prendas de Vestir, Terminación y Teñido de Pielés	51841	69801	121642	0,81	1,53	1,11	57,4
Agencias de Viajes, Operadores Turísticos y Actividades Conexas	12789	15253	28042	0,20	0,33	0,26	54,4
Seguros, Reaseguros y Fondos de Pensiones, excepto los Planes de Seguridad Social de Afiliación Obligatoria	41276	48061	89337	0,64	1,06	0,81	53,8

Servicios de Alojamiento en Hoteles, Campamentos y otro tipo de Hospedaje Temporal	20432	23477	43909	0,32	0,52	0,40	53,5
Actividades Jurídicas y de Contabilidad	91316	101332	192648	1,42	2,23	1,75	52,6
Actividades de Servicios de Información	1453	1587	3040	0,02	0,03	0,03	52,2
Actividades de Asociaciones (sindicatos, asociaciones empresarias, etc.)	105149	105214	210363	1,63	2,31	1,91	50,0
Intermediación Financiera y Otros Servicios Financieros (excepto AFIPs)	63048	62386	125434	0,98	1,37	1,14	49,7
Otras Industrias Manufactureras	34850	32086	66936	0,54	0,70	0,61	47,9
Reparación de Equipos Informáticos y de Comunicación; Efectos de uso Personal y Doméstico	71585	56748	128333	1,11	1,25	1,17	44,2
Comercio, Excepto de Vehículos Automotores y Motocicletas	936933	734154	1671087	14,55	16,12	15,20	43,9
Actividades de Alquiler y Arrendamiento, excepto Inmuebles (maquinarias, efectos personales)	6298	4897	11195	0,10	0,11	0,10	43,7
Actividades no especificadas	43000	32110	75110	0,67	0,71	0,68	42,8
Servicios de Comidas y Bebidas	196290	144118	340408	3,05	3,16	3,10	42,3
Investigación y Desarrollo	7415	5246	12661	0,12	0,12	0,12	41,4
Actividades Deportivas y de Entretenimiento	72004	50407	122411	1,12	1,11	1,11	41,2
Actividades Cinematográficas; Producción de Vídeos y Programas de Televisión; Grabación Sonora y Edición de Música	9747	6752	16499	0,15	0,15	0,15	40,9
Administración Pública y Defensa; Planes de Seguro Social Obligatorio	593842	406464	1000306	9,22	8,93	9,10	40,6
Actividades de Juegos de Azar y Apuestas	27053	17644	44697	0,42	0,39	0,41	39,5
Otras Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	29958	19237	49195				39,1



Actividades de Impresión y Servicios de Apoyo; Reproducción de Grabaciones	29457	8799	38256	0,46	0,19	0,35	23,0
Fabricación de Sustancias y Productos Químicos	34852	10201	45053	0,54	0,22	0,41	22,6
Fabricación de Cuero y Productos Conexos	47987	13366	61353	0,75	0,29	0,56	21,8
Fabricación de Papel y Productos de Papel	16734	4053	20787	0,26	0,09	0,19	19,5
Extracción de Petróleo Crudo y Gas Natural	9350	2245	11595	0,15	0,05	0,11	19,4
Actividades Relacionadas con el Suministro de Empleo	8644	2064	10708	0,13	0,05	0,10	19,3
Recolección, Tratamiento y Eliminación de Desechos; Recuperación de Materiales	68369	15808	84177	1,06	0,35	0,77	18,8
Actividades Veterinarias	11033	2448	13481	0,17	0,05	0,12	18,2
Transporte por Vía Acuática	4680	1031	5711	0,07	0,02	0,05	18,1
Producción de Madera y Fabricación de Productos de Madera y Corcho, excepto muebles. Fabricación de Artículos de paja y de materiales trenzables	11123	2399	13522	0,17	0,05	0,12	17,7
Captación, Tratamiento y Suministro de Agua	16240	3291	19531	0,25	0,07	0,18	16,9
Fabricación de Otras Maquinarias y Equipos	23281	4595	27876	0,36	0,10	0,25	16,5
Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado	38558	6942	45500	0,60	0,15	0,41	15,3
Fabricación de coque y de productos de la refinación del petróleo	3839	685	4524	0,06	0,02	0,04	15,1
Agricultura, Ganadería, Caza y Actividades de Apoyo	42211	6998	49209	0,66	0,15	0,45	14,2
Correo y Servicios de Mensajería	41106	6506	47612	0,64	0,14	0,43	13,7
Fabricación de Maquinaria y Equipos Eléctricos	39994	5985	45979	0,62	0,13	0,42	13,0



Fabricación de Muebles y Colchones	78781	11384	90165	1,22	0,25	0,82	12,6
Fabricación de Productos de Caucho y Plástico	60916	8632	69548	0,95	0,19	0,63	12,4
Almacenamiento y Actividades Auxiliares al Transporte	91950	12465	104415	1,43	0,27	0,95	11,9
Actividades de Investigación y Seguridad	100758	12219	112977	1,56	0,27	1,03	10,8
Transporte Terrestre y por Tuberías	452401	44384	496785	7,03	0,97	4,52	8,9
Elaboración de Bebidas	24959	2336	27295	0,39	0,05	0,25	8,6
Comercio y Reparación de Vehículos Automotores y Motocicletas	228692	19914	248606	3,55	0,44	2,26	8,0
Fabricación de Vehículos Automotores, Remolques y Semirremolques	77603	5416	83019	1,21	0,12	0,76	6,5
Silvicultura, Extracción de Madera y Actividades de Apoyo	1721	120	1841	0,03	0,00	0,02	6,5
Actividades de Apoyo a la Explotación de Minas y Canteras	29267	1977	31244	0,45	0,04	0,28	6,3
Fabricación de Otros Equipos de Transporte	24729	1381	26110	0,38	0,03	0,24	5,3
Fabricación de Metales	3301	171	3472	0,05	0,00	0,03	4,9
Explotación de otras Minas y Canteras	11738	596	12334	0,18	0,01	0,11	4,8
Mantenimiento, Reparación e Instalación de Máquinas y Equipos	49832	2325	52157	0,77	0,05	0,47	4,5
Fabricación de Productos Elaborados de Metal y Servicios de Trabajos de Metales, excepto máquinas y equipos	186155	8214	194369	2,89	0,18	1,77	4,2
Pesca, Acuicultura y Actividades de Apoyo	6986	246	7232	0,11	0,01	0,07	3,4
Construcción	940868	30780	971648	14,61	0,68	8,84	3,2
Fabricación de Productos de Minerales No Metálicos	42604	394	42998	0,66	0,01	0,39	0,9

Extracción de Minerales Metalíferos	1776	0	1776	0,03	-	0,02	0,0
Elaboración de Productos de Tabaco	4288	0	4288	0,07	-	0,04	0,0
Actividades de Saneamiento y otros Servicios de Gestión de Desechos	2120	0	2120	0,03	-	0,02	0,0
	6.439.716,00	4.553.921,00	10.993.637,00	100,00	100,00	100,00	

## Referencias

Conferencia Internacional del Trabajo (1999) “La protección de la maternidad en el trabajo - Revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95)”.

Díaz, E. y Goren, N. (2011) “La negociación Colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y Diversidad”, Documento de Trabajo Nº 1, Colección Mujeres y Trabajo, Centro de Estudios de Mujeres y Trabajo, CEMyT.

DÍAZ, E. y Goren, N. (2012) “La negociación Colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y Diversidad”, Documento de Trabajo Nº 2, Colección Mujeres y Trabajo, Centro de Estudios de Mujeres y Trabajo, CEMyT.

Laya, A. y Rossi, F. (2014) Aportes para la discusión legislativa sobre reformas necesarias en materia de cuidado. Documentos de Trabajo “Políticas públicas y derecho al cuidado” 1.

Pautassi, L. (2010). “Cuidado y Derechos. La nueva cuestión social”. En publicación de las Naciones Unidas: “El Cuidado en Acción: Entre el derecho y el trabajo”, Montañó Virreira Sonia y Calderón Magaña, Coral. Cuadernos de la CEPAL, Santiago de Chile, Julio de 2010. ISBN 978-92-1-323422-8.

Rodríguez Enríquez, Corina y Marzonetto, Gabriela (2015). El trabajo de cuidado remunerado: Estudio de las condiciones de empleo en la educación básica y en el trabajo en casas particulares. Documentos de Trabajo “Políticas públicas y derecho al cuidado” 4.

Rodríguez Enríquez C. y Pautassi, L. (2014). “La organización social del cuidado de niños y niñas. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina”. Buenos Aires, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género- ELA.

Rodríguez Enríquez, C. (2007). Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional. En publicación: Del Sur hacia el Norte: Economía política del orden económico internacional emergente. Girón, Alicia; Correa, Eugenia. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires. Octubre. 2007. ISBN 978-987-1183-78-4.

## Convenios Colectivos de Trabajo relevados

CCT Nº 103/75 – Hospitales privados de la comunidad

CCT Nº 108/75 – Centros de diagnóstico y tratamiento sin internación

CCT Nº 122/75 - Sanidad, Clínicas y Sanitarios

CCT Nº 459/06 Convenio Colectivo para la actividad de emergencias médicas, medicina domiciliaria y de traslado de pacientes con fines sanitarios

CCT Nº 123/1990 – Federación de Industrias Textiles (F.I.T.A.) y el Sindicato de Empleados Textiles y Afines (S.E.T.I.A.)

CCT Nº 500/2007 - Federación de Industrias Textiles (F.I.T.A.) y la Asociación Obrera Textil de la República Argentina (A.O.T.)

CCT Nº 501/2007 - Federación Argentina de Industria de Indumentaria y Afines (F.A.I.I.A.) y el Sindicato de Empleados Textiles y Afines (S.E.T.I.A)

CCT Nº 626/2011 - Federación Argentina de Industria de Indumentaria y Afines (F.A.I.I.A.) y la Federación Obrera Nacional de la Industria de Vestido y Afines (FONIVA)

CCT Nº 18/1975 – Bancarios. Empleados de Bancos nacionales, provinciales, municipales, mixtos y privados de todo el país

ACU 463/2013 - Asociación de Bancos de la República Argentina; Asociación de Bancos Privados de Capital Argentino; Asociación de la Banca Especializada (A.B.E)

CCT Nº 130/1975 – Convenio Colectivo de Trabajo para los Empleados de Comercio.

CCT Nº 244/1994 - Industrialización de Productos Alimenticios

CCT Nº 628/2011 - Productos de la Fauna Silvestre y sus derivados

CCT Nº 691/2014 - Convenio Colectivo de Trabajo entre el Sindicato Argentino de Farmacéuticos y Bioquímicos (Safyb) y la Asociación de Farmacias Mutuales y Sindicales de la República Argentina

CCT Nº 659/2013 – Convenio Colectivo de Trabajo para los Trabajadores de Farmacias.

CCT Nº 556/2009 - Convenio Colectivo de Trabajo para los Trabajadores de Farmacias.

CCT Nº 77/1989 – Convenio Colectivo para el personal de la Industria Química y Petroquímica

CCT Nº 541/2008 – Convenio Colectivo Nacional de los Trabajadores de Prensa

CCT Nº 124/1975 – Convenio de Prensa Televisada.