

The background is a vibrant teal color filled with various sizes and designs of gears. Several stylized human figures are scattered throughout, interacting with the gears. Some are climbing ladders, others are holding gears up, and one is using a megaphone. The overall theme is one of active participation and collective effort.

Los cuidados en la agenda sindical

Relevamiento de las políticas de cuidado en los convenios colectivos de trabajo (2018-2021) y la participación de las mujeres en los acuerdos paritarios

Dirección editorial

Sebastián Waisgrais, Especialista en Inclusión Social y Monitoreo, UNICEF
Natalia Gherardi, Directora Ejecutiva ELA

Coordinación general

Delfina Schenone Sienna,

Autoría

Gisela Dohm

Equipo de investigación

Melina Pérez Neira y Verónica Moreno.

Se agradece especialmente la revisión general y comentarios de Natalia Gherardi (ELA), Carolina Aulicino, Mercedes Eisele, Dolores Cereseto y Erika Solorzano (UNICEF).

Diseño y diagramación: Florencia Zamorano

Cita sugerida: ELA & UNICEF; Fortaleciendo la agenda sindical en materia de políticas de cuidado; Ciudad Autónoma de Buenos Aires; octubre de 2021.

FONDO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA (UNICEF)

buenosaires@unicef.org / www.unicef.org.ar

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA)

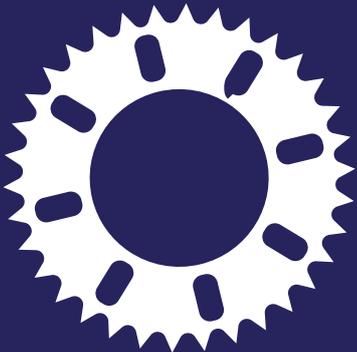
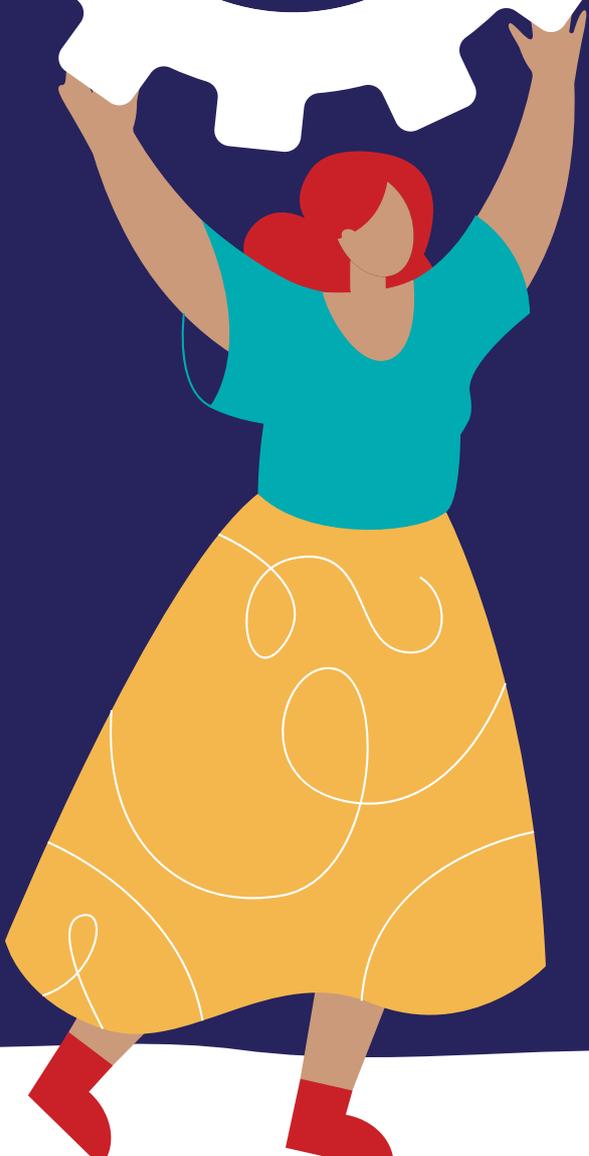
ela@ela.org.ar / www.ela.org.ar



ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1. Introducción | 4 |
| 2. La importancia del cuidado en la agenda sindical | 6 |
| 3. El avance de las políticas de cuidado en la negociación colectiva | 10 |
| 3.1 Relevamiento sobre cláusulas de género y de cuidados en Convenios Colectivos de trabajo entre el año 2018-2021 | 12 |
| 4. Participación de mujeres en los espacios de negociación colectiva | 19 |
| 4.1 Relevamiento de la participación de mujeres en los acuerdos paritarios (2015-2020) | 22 |
| 5. Participación de las mujeres en espacios de representación sindical en sectores estratégicos de la economía y el impacto sobre los CCT en materia de políticas de cuidados | 26 |
| 5.1 Comercio y reparaciones | 28 |
| 5.2 Industria manufacturera | 30 |
| 5.3 Industria metalúrgica | 31 |
| 5.4 Transporte | 32 |
| 5.5 Servicios sociales y salud | 33 |
| 5.6 Administración pública | 35 |
| 6. Conclusiones | 39 |





1. INTRODUCCIÓN

El Proyecto *“Incidencia para la transformación de políticas de cuidado en el sector público, privado y la comunidad en general, para generar un impacto positivo en los derechos de niños, niñas y adolescentes”* que ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) desarrolla con apoyo del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) Argentina, tiene como objetivo contribuir a la promoción de una organización social del cuidado más justa. A partir del trabajo de investigación, relevamiento de iniciativas y buenas prácticas se busca generar evidencia para que el Estado, las empresas y los sindicatos puedan desarrollar políticas que contribuyan a democratizar las responsabilidades de cuidado.

Este informe da continuidad al relevamiento iniciado en la *Guía de formación sindical en materia de políticas de cuidado* (ELA&UNICEF, 2020), donde se identifican los convenios colectivos de trabajo (en adelante CCT) homologados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) que avanzaron en dinamizar políticas de cuidado en el periodo 2015-2018 (I y II Trimestre). Este trabajo busca ampliar el relevamiento de CCT desde el 2018 (III y IV Trimestre) hasta la actualidad y avanzar en el análisis de la participación de las mujeres en los acuerdos paritarios, partiendo de la hipótesis de que la representación femenina en los espacios de negociación colectiva dinamiza la inclusión por la equidad de género en las agendas sindicales. Luego se analizan distintos sectores económicos relevantes como son la industria, el comercio, el transporte, la administración pública y el sector de salud, donde se realizó una selección de sindicatos por cada sector y se relevó la participación por género en espacios de toma de decisión (secretarías, subsecretarías) y en los acuerdos paritarios y avances en políticas de cuidados en estas organizaciones sindicales.





2. LA IMPORTANCIA DEL CUIDADO EN LA AGENDA SINDICAL

Cuando hablamos de cuidado nos referimos a “aquellas actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad” (Rodríguez Enríquez, 2014). A pesar de ser un elemento central del bienestar humano, dichas tareas han sido y son repartidas de manera desigual. En países como Argentina, por un lado, hay una distribución desigual de las responsabilidades de cuidado entre las familias, Estado, mercado y organizaciones comunitarias (actores que conforman el diamante de los cuidados (Razzavi, 2007), la cual evidencia que, frente a la ausencia de un sistema de cuidados amplio y de calidad, este trabajo es asumido mayormente por los hogares. Por otro lado, el reparto de tareas también es desigual entre varones y mujeres, siendo las mujeres quienes asumen mayormente este trabajo. (Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015).

Esta distribución inequitativa e injusta, es un factor de reproducción de desigualdades laborales, económicas y de participación que pone en desventaja a las mujeres. Por ejemplo, la menor inserción laboral de las mujeres en el mercado de trabajo, las posibilidades de acceder a puestos de decisión están relacionado con el mayor peso en el tiempo y trabajo que deben destinar en el cuidado de otros/as en sus familias.

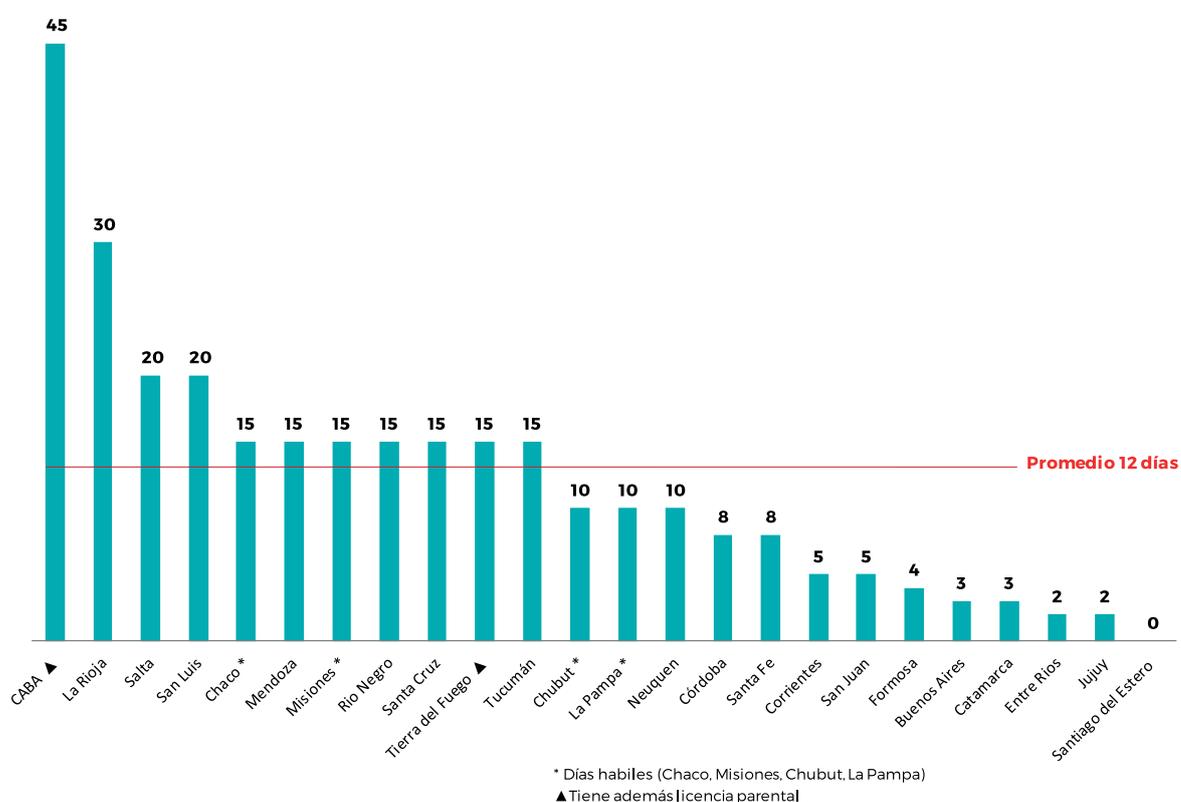
Para democratizar esta organización social y política de cuidado, resulta necesario identificar y promover un rol activo de todos los actores que conforman el diamante de cuidado. Entre ellas, organizaciones del trabajo (empresas y sindicatos) pueden cumplir una tarea sustantiva para que las medidas permitan mejorar la conciliación entre el trabajo y las familias, y también incentivar la corresponsabilidad entre varones y mujeres.

En nuestro país existe una gran diversidad de normativas laborales que regulan el acceso al cuidado, y que conforman un abanico regulatorio que asigna de manera diferencial acceso a derechos laborales vinculados al cuidado de acuer-



do a la inserción laboral y el lugar de residencia de las personas trabajadoras. Por ejemplo, la licencia por paternidad en la Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744 (LCT en adelante) otorga dos días, mientras que el sector público varía según provincia (ver figura 1) o distintos regímenes particulares como el agrario (Ley 26.727) establece 30 días corridos.

Figura 1. La extensión dispar de la licencia de paternidad en la administración pública provincial



Elaboración: ELA. Datos recabados en 2019.

La LCT regula el empleo privado en Argentina, tiene más de 4 décadas y se encuentra muy desactualizada con respecto a las necesidades de cuidado y conciliación entre el trabajo y las familias que tiene gran parte de las personas trabajadoras. Por ejemplo, contempla una de las licencias por paternidad más cortas de la región, no reconoce el derecho a la maternidad y paternidad adoptantes, ni la diversidad familiar para dar cuenta de muchas de las necesidades que hay en la materia ni considera los tiempos de cuidado posteriores a los primeros momentos de vida de los recién nacidos. En el marco de este estudio,

se utiliza la LCT como piso mínimo de reconocimiento de derechos laborales ya que regula el empleo privado del país y porque en ella se establecen derechos para los/as trabajadores/as relacionados con licencias y franquicias de cuidado, protección a la maternidad, beneficios de acceso a espacios de primera infancia, entre otros.





3. EL AVANCE DE LAS POLÍTICAS DE CUIDADO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Para poder suplir esta brecha entre la necesidad y el derecho que otorga la normativa, muchos de los CCT que regulan las actividades económicas por sectores y empresas, amplían el acceso a políticas de cuidado por encima de los pisos mínimos que establece esta normativa laboral.

La negociación colectiva, tanto en forma de acuerdos paritarios como de convenciones colectivas de trabajo, es una herramienta fundamental para otorgar derechos por encima de lo establecido en las leyes laborales vigentes. A través de estas negociaciones, las organizaciones sindicales acuerdan una diversidad de aspectos vinculados con los contratos de trabajo. Es decir, no sólo sirven para determinar las remuneraciones, sino también otras medidas relativas a las condiciones de empleo de los/as trabajadores/as registrados.

Sabemos que para cuidar se necesita tiempo, dinero y servicios, y muchos de estas dimensiones se incluyen en las políticas de cuidados que están insertas en los convenios colectivos de trabajo a través de ampliación de licencias parentales, de crianza, subsidios, jardines de infantes, colonias de vacaciones, entre otras.

En este sentido, se buscó enfocar el análisis en las medidas superadoras a las normativas vigentes y, al mismo tiempo, visibilizar los casos en que las disposiciones tienden a mejorar las condiciones de las/los trabajadoras/es para un reparto equitativo de las tareas de cuidado, específicamente las relacionadas con la atención de hijos e hijas.



3.1 Relevamiento sobre cláusulas de género y de cuidados en Convenios Colectivos de trabajo entre el año 2018-2021¹

En general, las políticas relacionadas con el cuidado infantil buscan mitigar las tensiones entre el trabajo y el cuidado de niños y niñas garantizando servicios de educación y cuidado, transferencias de ingresos a familias y regulación del tiempo laboral y licencias para el cuidado de hijos e hijas². Por esto, y siguiendo la metodología utilizada en la *Guía de formación sindical en materia de políticas de cuidado*³, se tuvieron en cuenta para el relevamiento las cláusulas tendientes a la equidad de género y a abordar el derecho al cuidado a través de:

-  **Tiempos de cuidado:** licencias por maternidad y paternidad, licencias compartidas para cuidado de hijos/as menores de 18 años, permisos por enfermedad de hijos/as o familiares, por adaptación escolar; entre otras.
-  **Dinero para cuidar:** transferencias específicas por cantidad de hijos, ayudas escolares, kits de inicio de ciclo escolar y ajuar de bienvenida al recién nacido, subsidios de jardín maternal y espacios de primera infancia, entre otras.
-  **Servicios de cuidado:** centros de cuidado en espacios de trabajo para hijos/as de trabajadores/as hasta la edad de escolarización obligatoria, lactarios, entre otras.

Caracterización de los Convenios Colectivos de Trabajo analizados

Durante el período que abarca desde el tercer trimestre 2018 al primer trimestre 2021, se homologaron 90 (noventa) Convenios Colectivos de Trabajo⁴. Según su ámbito de aplicación, se distribuyeron en 64% de empresa y 36% de actividad⁵.

1. Se hizo un recorte temporal que abarcó desde el 3er trimestre de 2018 y el 1er trimestre 2021. Se utilizó como fuente el buscador web de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. <https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/consultaBasica.asp>
2. ELA&UNICEF (2020) Apuntes para repensar el esquema de licencias de cuidado. Disponible en: <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?muestra&codcontenido=4182&plcontampl=43&aplicacion=app187&cni=87&opc=53>
3. ELA&UNICEF (2020) Fortaleciendo la agenda sindical en materia de políticas de cuidado. Guía de formación (Pág. 31). Disponible en <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?muestra&aplicacion=APP187&cni=87&opc=53&codcontenido=4226&plcontampl=43>
4. En el periodo 2015-2018 (I y II Trimestre) se relevaron 221 CCT's. De acuerdo con el buscador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
5. El relevamiento se realizó a través del buscador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buscador de Convenios colectivos de trabajo del Ministerio de Trabajo de la República Argentina

Tabla 1. CCT por año según si incluyen políticas de cuidado

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Total | % |
|--|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|-------------|
| CCT que incluyen políticas de cuidado superadoras de LCT* | 5 | 46 | 13 | 2 | 66 | 73% |
| CCT que no incluyen políticas de cuidado superadoras de LCT ** | 6 | 16 | 0 | 2 | 24 | 27% |
| Total | 11 | 62 | 13 | 4 | 90 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

*Para el cálculo se tuvo en cuenta que los convenios tuvieran al menos una política de cuidado o de género (políticas de prevención de la violencia por razón de género, acceso al empleo, selección y formación y promoción de la igualdad de género) superadora de la LCT

**Se incluyen en la cuenta dos convenios no encontrados del año 2018 y 2021 respectivamente.

Del total de convenios analizados, 66 incluyen al menos una cláusula relacionada con políticas de cuidado o de género, mientras que en 24 no se incorporaron medidas relativas a la materia. Es decir que en el **73% de las negociaciones colectivas** del período se trató alguna disposición que afecta de manera directa o indirecta al reparto de tareas de cuidado, ya sea regulando las condiciones laborales en términos de licencias y permisos o brindando beneficios de otro tipo a los/as trabajadores.

Tabla 2. CCT según componente de cuidado que incorporan

| Componentes de cuidado | % |
|------------------------|-----|
| Tiempos para cuidado | 73% |
| Dinero para cuidado | 22% |
| Servicios para cuidado | 10% |
| Base: 66 CCT | |

Fuente: Elaboración propia

Nota: Los porcentajes representan la proporción de convenios que incluye al menos una cláusula en ese componente por sobre el total de convenios, ya que un mismo convenio puede tener cláusulas sobre más de un componente.

Tabla 3. CCT según cantidad de componentes que incluyen

| | CCT | % |
|------------------------|-----------|-------------|
| Solo un componente* | 45 | 68% |
| Solo dos componentes** | 17 | 26% |
| Tres componentes | 4 | 6% |
| Total | 66 | 100% |

Fuente: Elaboración propia

*En todos los casos se trata del componente de tiempos para cuidado

**En todos los casos está presente el componente de tiempos para cuidado

Tiempo para cuidar

El 73% incluyó al menos una cláusula que regula el *tiempo para el cuidado* superando lo establecido en la LCT. Se identificaron licencias en las siguientes dimensiones: maternidad, paternidad, licencias especiales por hijo/a con discapacidad, cuidado de hijo/a enfermo/a, cuidado de familiar, adaptación escolar, adopción, licencias para parejas del mismo género, reducción de jornada por lactancia y licencias especiales para fertilización asistida.

Las medidas que se han identificado como mayoritariamente adoptadas por los CCT's son: la extensión de las **licencias por paternidad**, la incorporación de permisos para cuidado de familiares y la inclusión de la maternidad/paternidad por adopción dentro del régimen de licencias especiales.

De las acciones superadoras a la LCT relacionadas con el tiempo para cuidar, encontramos que en su mayoría se trata de prolongaciones a las licencias **por paternidad** (el 67% de los convenios establece licencias por paternidad superiores a la legal).



Tabla 4. Días por paternidad incluidos en los CCT's del periodo analizado

| Días* superadores de licencia de paternidad | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Total | % |
|---|----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----|
| Establece al menos uno de los días como hábiles y no corridos** | 1 | 13 | 4 | | 18 | 31% |
| 3 a 5 días | 1 | 21 | 3 | | 25 | 42% |
| 6 a 8 días | | 3 | 1 | | 4 | 7% |
| 9 a 15 días | 1 | 6 | 3 | 1 | 11 | 19% |
| Más de 15 | | | 1 | 1 | 2 | 3% |
| Total | 3 | 43 | 12 | 2 | 60 | |

*Para facilitar el análisis se agruparon por rangos de días asignados

** La LCT contempla dos días de licencia por paternidad corridos, indistintamente si es día hábil. En estos casos se relevó CCT que asignan que estos días sean laborables.

El 52% de los CCT's incorporan disposiciones de **licencias en caso de adopción**. Al no haber un parámetro legal en tanto la LCT no reconoce este derecho, estas medidas pueden abarcar indistintamente al personal femenino y masculino o, en algunos casos, otorgar licencias diferenciales según se trate de madres o padres. Los primeros casos son los más difundidos dado que muchas veces los artículos no aclaran a quiénes se dirige el permiso, por lo tanto, se asume que contemplan a la totalidad de los/as trabajadores. Por otro lado, los convenios que sí disponen de permisos diferenciales equiparan los derechos de adopción a los de madres y padres biológicos, otorgando las licencias legales que corresponden en cada caso. En un 26% de los CCT's otorgan mayor cantidad de días que los establecidos, pero respetando las diferencias para mujeres y varones. Si bien esto resulta una igualación de derechos con las/os progenitores biológicos, esta diferenciación reproduce el sesgo maternalista y continúa privilegiando la imagen de la mujer como cuidadora en detrimento del lugar de los varones en el cuidado.

Asimismo, también ocupan un lugar importante **los permisos para atención de miembros del grupo familiar directo** (56%) (entre los que se incluye a hijos e hijas) y, en menor medida, las disposiciones relacionadas con el cuidado específico de hijos/as⁶.

6. En los convenios 769/19, 770/19 y 771/19 se establece una licencia por internación de hijos e hijas menores de 10 años. El convenio 775/19 otorga un permiso de cinco días por enfermedad de hijo/a "hasta edad escolar primaria". El CCT 1613/19 establece un permiso por cuidado de hijo/a en edad infantil en caso de enfermedad. No especifica edades. En el CCT 1592/19 se incluye una "licencia por cuidado especial de los niños" la cual otorga al trabajador 90 días corridos para cuidado de hijo/a en caso de fallecimiento de la madre en el parto. Otros convenios incluyen en las licencias por enfermedad de familiar directo a hijos e hijas, sin especificar edades.

En el caso de las licencias por maternidad, 6 (7%) convenios extienden el período, otorgando entre 10 y hasta 90 días adicionales a la licencia reglamentaria⁷.

En cuanto a las condiciones laborales durante el embarazo, se identificaron las siguientes medidas:

- posibilidad de trabajar total o parcialmente de forma remota para la trabajadora⁸
- cambio temporal de tareas durante el embarazo⁹
- la extensión de la licencia post parto en caso de que se trate de nacimiento múltiple o que el recién nacido deba permanecer internado¹⁰
- reducción de jornada hasta el año de vida del nacido sin reducción de sueldo¹¹

Licencias especiales para hijos/as con discapacidad. La LCT incluye una normativa legal (Ley 24.716) que establece una licencia extendida de maternidad por nacimiento de hijos/as con Síndrome de Down -que reconoce el derecho a una licencia de 6 meses sin goce de haberes desde el vencimiento del periodo de prohibición de trabajo por maternidad- el 11% de los convenios del período incorporan otros derechos adicionales:

- una licencia con goce de haberes de 3 meses desde el fin de la licencia parental por nacimiento de hijo o hija “que tenga una discapacidad estimada en un grado superior al 25%”¹²
- licencia por maternidad, de 180 días corridos con goce de sueldo en caso de que se trate de “nacimiento de hijo o hija con necesidades especiales”¹³
- establecen días u horas por año para madres y padres que deban asistir a tratamientos médicos, consultas o trámites, entre 12 horas anuales y hasta 30 días con goce de haberes¹⁴

7. CCT 1628/19 otorga 120 días de licencia remunerada total (45 días anteriores y 75 días posteriores al parto); 1629/19 suma diez días a la licencia reglamentaria, otorgando una licencia remunerada de 100 días en total; 1636/20 otorga 30 días corridos con goce de sueldo adicionales a la licencia reglamentaria; CCT 1635/20 establece una licencia adicional de 3 meses pagos a partir del fin de la licencia por maternidad legal; 1633/20 otorga un beneficio de extensión de un mes con goce de haberes luego de la licencia legal; CCT 1637/21 establece una licencia de 180 días en total (60 días antes y 120 días después del parto).

8. 1608/19

9. 1604/19; 1606/19; 769/19; 770/19; 1616/19; 774/19; 1614/19; 775/19; 783/20; 1633/20

10. 1604/19; 1606/19; 1598/19; 1624/19; 1628/19; 780/20

11. 1633/20

12. (1629/19)

13. (1628/19)

14. (757/19; 1606/19; 763/19; 769/19; 1626/19; 1636/20).



Dinero para cuidar

La LCT identifica dos beneficios sociales en su artículo 103 bis relacionado con la dimensión de dinero para cuidar: reintegros por gastos de guardería y/o sala maternal que utilicen trabajadores con hijos/as de hasta 6 años, cuando la empresa no cuente con dichas instalaciones; y la provisión de útiles escolares y guardapolvos otorgados al inicio del año escolar.

El 22%¹⁵ de los CCT incluye políticas vinculadas con dinero para cuidar; que contempla disposición sobre transferencias y/o bonificaciones especiales para ayuda escolar, por nacimiento de hijos/as u otros. En todos los casos incorporan alguna medida sobre licencias para cuidar. Entre las medidas implementadas se identificaron:

- 1. Asignaciones por nacimiento de hijos/as
- 2. Asignaciones especiales por inicio de clases como la entrega de útiles escolares y/o guardapolvos para las/los hijas/os de trabajadores
- 3. Tarjetas obsequio por hijo en edad escolar primaria con un monto precargado para adquirir bienes o servicios en los comercios adheridos¹⁶
- 4. Becas anuales para los hijos e hijas de los trabajadores que se encuentren en edad escolar destinada a gastos de útiles, materiales de estudio, traslado, entre otros¹⁷
- 5. 13 convenios del período 2018-2021 proporcionan montos fijos o reembolsos por gastos de espacios de primera infancia (referidos como guardería y/o jardines en la mayoría de los CCT), en compensación por la falta de instalaciones propias. Y, en algunos casos, también por gastos de cuidado domiciliario para hijos e hijas menores a cuatro años¹⁸
- 6. Compensación no remunerativa sólo para las trabajadoras con hijos/as menores de 18 años (solo acceden trabajadores varones cuando son viudos o tienen tenencia legal)

15. Base: 66 CCT que incluyen políticas de cuidado superadoras de la LCT

16. (CCT 1638/21; 1633/19; 1619/19)

17. (1627/19; 1632/20)

18. Tres de ellos son convenios de actividad (769/19; 759/19; 757/19), por lo tanto, la calificación para tener guarderías y/o jardines o su reemplazo por una compensación depende de cada empresa donde presten servicios trabajadores/as de dicha actividad. El otro convenio (1628/19) aclara que la compensación va a ser asignada "en tanto y en cuanto la ley no obligue a la empresa a tener jardines y guarderías internas" (art. 21 "Beneficios sociales, seguros y compensación de gastos").



Servicios de cuidado

Dentro de los servicios de cuidado se tuvieron en cuenta para el análisis aquellas cláusulas que habilitan espacios de cuidado y educación infantil para hijos e hijas de trabajadores en el lugar de trabajo o por fuera de los mismos y espacios de lactancia y/o alimentación.

La LCT establece en su artículo 179 que “en los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan”. Sin embargo, dado que la reglamentación de ese artículo sigue pendiente luego de más de 40 años desde que la ley fue sancionada, la posibilidad de disponer efectivamente de este tipo de servicios para los y las trabajadores/as recae en la decisión de las empresas. De acuerdo a lo observado, sólo en siete CCT's se hace referencia a la habilitación de salas maternas o guarderías en los establecimientos, y todos ellos vinculan su implementación a lo exigido por la LCT. Por lo tanto, esos casos la aplicación de este derecho es virtualmente inexistente.

Un solo convenio dispone de sala de lactancia y ésta es de uso exclusivo para las madres lactantes. No se incluye en estos casos espacios de alimentación para padres o personas no gestantes, con lo cual se identifica una maternalización de la medida.



4. PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LOS ESPACIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La perspectiva de género en la negociación colectiva se encuentra creciendo, pero lo hace de manera lenta y desigual. Uno de los factores a los que esto obedece es a la escasa presencia de mujeres en las mesas de negociación y conducción sindical (Goren, Díaz, 2011; ELA 2019, 2020). También se observa que la agenda de género en el mundo del trabajo y las asimetrías laborales y económicas ancladas en las relaciones jerárquicas de poder entre los géneros se encuentran ampliamente invisibilizadas. Generalmente, son las trabajadoras las que impulsan medidas tendientes a la reducción de estas desigualdades, y al ser minoritaria su participación en las mesas de decisión, la demanda por políticas de cuidado queda en un plano secundario de lucha sindical¹⁹.

Tal como se señala en el reciente informe de **Sexo y Poder** (ELA, 2021) la presencia de mujeres en el sector sindical está aumentando, aunque aún no se evidencia en los puestos de la más alta jerarquía (Nivel 1) en los que la participación sigue siendo muy baja (3,2%), en abierto incumplimiento de la Ley 25.674²⁰ (sancionada en noviembre de 2002) que establece un cupo de al menos 30%. De este modo, esta legislación pensada para reducir estas brechas de género en la representación sindical, no ha logrado traccionar una mayor presencia femenina en las cúpulas sindicales a más de 15 años de su sanción. Si miramos la participación en las posiciones de Nivel #2, la participación femenina se ubica en alrededor del 20% en la representación de espacios de decisión.

De acuerdo con OIT (2019), si bien las mujeres que están insertas en el mercado laboral son más propensas a haberse afiliado a sindicatos que los varones, así como a tener mayor nivel educativo en general, su representación sigue siendo menor en las estructuras de liderazgo. Los canales de incorporación de nue-

19. UOACRA, PNUD, OIT (2019) Un compromiso con la igualdad. Guía de acción para delegadas y delegados sindicales. Disponible en: https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/WCMS_743670/lang-es/index.htm

20. La Ley de Cupo Sindical Femenino sancionada en el año 2002 tuvo como objetivo incidir en esa situación a través de una medida de acción positiva que promoviera la participación de las mujeres en los ámbitos de representación sindical y en las comisiones paritarias sectoriales. Allí se establece que cada unidad de negociación colectiva en los sindicatos debe contar con una participación de mujeres delegadas proporcional a la cantidad de trabajadoras en la rama o actividad que corresponde. Asimismo, en los cargos electivos y representativos deben representar como mínimo un 30%.

vas demandas se encuentran obturados para la participación femenina, debido a las lógicas institucionales sindicales (tanto formales como informales). Entre ellas:

- ☀ El establecimiento de la ley de cupo sindical, al no incorporar cláusulas específicas sobre mandato de posición (es decir, la obligación de posicionarlas en lugares con posibilidades de resultar electas), permite ubicar a las mujeres en las posiciones de menor poder de negociación en la estructura sindical. Se reproduce una segregación horizontal donde las mujeres suelen estar a cargo de secretarías, subsecretarías y prosecretarías vinculadas a temáticas asociadas a roles femeninos (secretaría de la mujer, familia, acción social, etc.) que tienen menor peso en la toma de decisiones.²¹
- ☀ La subrepresentación de las mujeres en las cúpulas sindicales es una tendencia general que se observa inclusive en los gremios de sectores de empleo altamente feminizados, como la educación, la salud, la alimentación.
- ☀ De manera informal, pero como práctica generalizada, se instituyen las reuniones paritarias en horarios y espacios que no permiten la conciliación entre las tareas de cuidado, la participación laboral y la participación sindical de las mujeres (ELA, 2021).

En este mismo sentido, la presencia de mujeres en las comisiones directivas de los sindicatos no asegura automáticamente su integración en las comisiones negociadoras del convenio colectivo. Esto puede estar asociado a que son pocas las mujeres que alcanzan niveles de liderazgo. Trajtemberg²² señala la notable ausencia de mujeres en las comisiones negociadoras del CCT, lo cual se agrava aún más si tenemos en cuenta que el dato que considera es el de la cantidad de mujeres que firman el acta de conformación de la unidad de negociación, que muchas veces no se corresponde con la cantidad de mujeres que participan finalmente de la mesa de negociación.²³

21. CFT & CGT Mujeres Sindicalistas (2018). La participación de la mujer. Mundo laboral, sindicalismo y representación política. <Disponible en: <http://sindicalfederal.com.ar/pdf/FINAL-CuadernilloMS.pdf>

22. Negociación colectiva durante 2003-2007, un análisis desde la perspectiva de género". Trajtemberg, David, 9 Congreso ASET, 2009.

23. Díaz, Goren (2011) La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la equidad y diversidad, CEMYT

4.1 Relevamiento de la participación de mujeres en los acuerdos paritarios (2015-2020)

Para conocer la presencia de las mujeres en los acuerdos de trabajo se realizó un relevamiento de los acuerdos paritarios que se rubricaron en el MTEySS durante el período 2015-2020. En este periodo se homologaron un total de 9585 acuerdos²⁴ y se procesó la información de 9504 acuerdos, dado que 84 de ellos no presentaron datos. A continuación, se describen los principales hallazgos.

Sobre la participación de las mujeres en las actas paritarias, vemos que su presencia sigue siendo minoritaria. Del total de acuerdos homologados procesados en el período mencionado, las mujeres estuvieron presentes sólo en el 31%. En los años 2017 y 2018 la presencia de mujeres en los acuerdos creció al 35%.

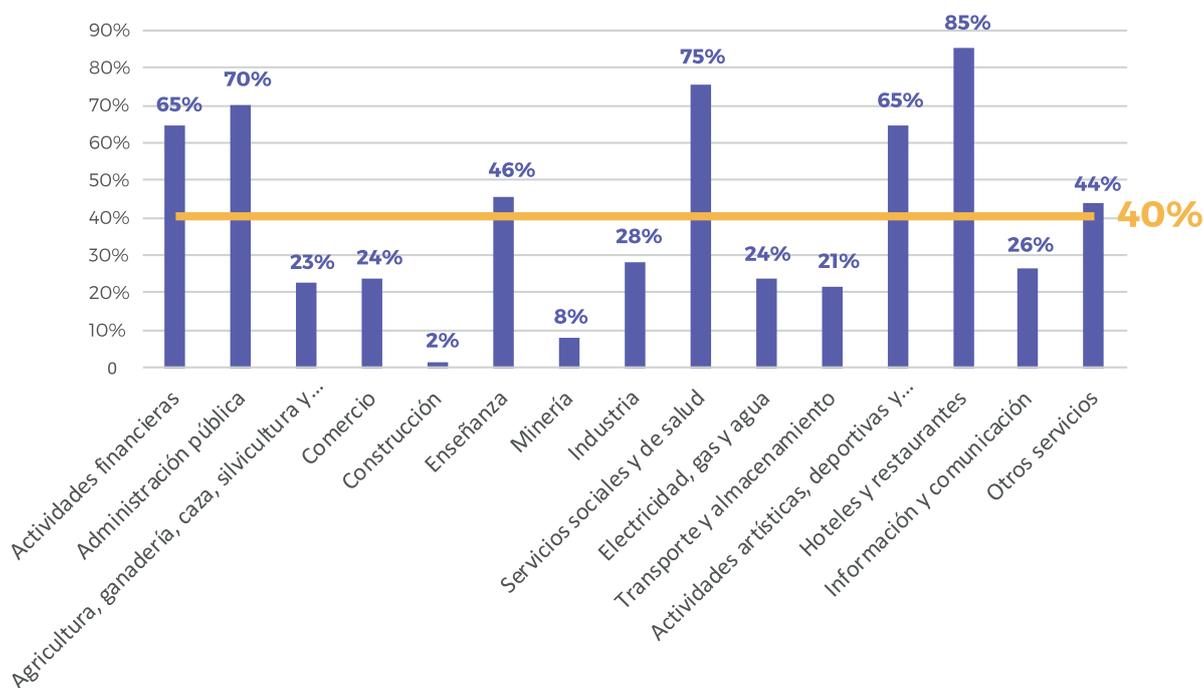
Gráfico 1. Representantes sindicales en actas paritarias según sexo.
Total período 2015-2020



Elaboración propia. Base: 9504 acuerdos.

24. De acuerdo con el buscador del MTEySS. Se utilizó como fuente el buscador web de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. <https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/consultaBasica.asp>

Gráfico 2. Acuerdos con participación femenina por sector de actividad. Promedios período 2015-2020



Elaboración propia. Base: 9504 acuerdos.

Teniendo en cuenta la distribución según sectores de actividad económica²⁵, se observa que las ramas con mayor cantidad de acuerdos con presencia femenina son hoteles y restaurantes (85%), servicios sociales y de salud (75%), las de administración pública (70%), actividades financieras (65%) y aquellos servicios relacionados con artística, cultura, deporte y recreación (65%). En dichos sectores se registró participación femenina en más de la mitad de sus acuerdos. En contrapartida, los sectores de construcción (2%) y minería (8%) son los que menos participación femenina registran.

Los casos donde se visibiliza una importante presencia de mujeres en los acuerdos paritarios son sectores con una alta tasa de feminidad²⁶ como servicios sociales (71.1), enseñanza (73.1) y hotelería (45.9). En el sentido contrario, los sectores altamente masculinizados como son los de construcción (5,7) y minería (11) presentan una participación femenina en los acuerdos paritarios igualmente escasa.²⁷

25. Se clasificaron las actividades consignadas en los acuerdos según sector de actividad económica a nivel letra del CIU-4. Dado que en el relevamiento no se incorporó la desagregación por subactividad, se consideró para la clasificación sólo la actividad principal.

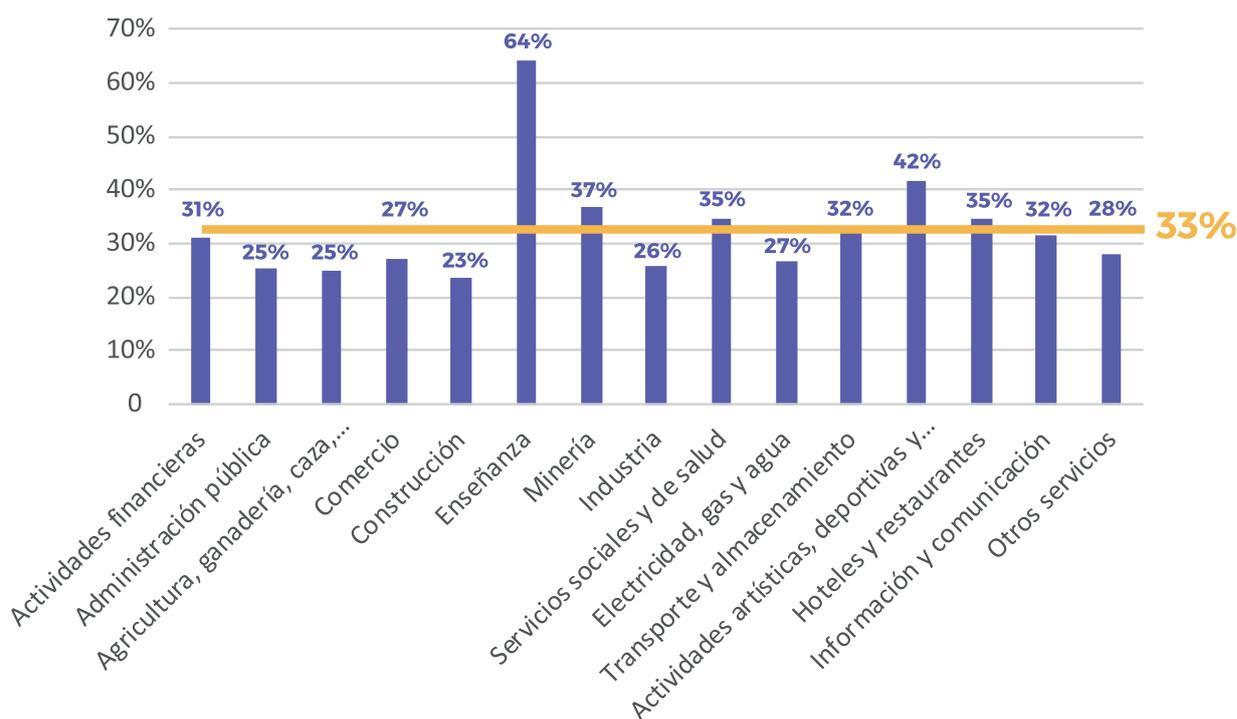
26. La tasa de feminidad es calculada como la relación entre la cantidad de trabajadoras mujeres y el total de trabajadores varones calculado en trabajadoras/es registradas/os. Elaboración propia en base al Informe de avance del nivel de actividad 2021. Boletín de Estadísticas Laborales según sexo. Mayo 2021. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

27. Fuente: Boletín de estadísticas laborales según sexo. Mayo 2021. Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas del MTEySS

Otro indicador importante tiene que ver con la relación entre la cantidad de varones y mujeres presentes en los acuerdos. Del total de acuerdos con participación femenina del período (31%), en el 85% las mujeres representaron menos de la mitad de los integrantes de la comisión. Es decir, **solo en el 15% de los casos hubo paridad** o más cantidad de mujeres que varones. En promedio, las mujeres representan el 33% de los/as trabajadores/as presentes en las negociaciones. Los casos en que la parte trabajadora estuvo representada solo por mujeres correspondieron al 1% del total de acuerdos del período.

Pero más allá de si existe al menos una mujer en estos espacios (lo que representa en promedio el 31% de los acuerdos paritarios, ver gráfico 1) es importante precisar el porcentaje de mujeres presentes en dichos acuerdos. En el sector de enseñanza, por ejemplo, la presencia de mujeres representa en promedio el 64% de la comisión negociadora, 42% en actividades artísticas y el 35% en hotelería. En este sentido, se identifica una correspondencia entre una mayor cantidad de mujeres en los acuerdos paritarios en sectores altamente feminizados.

Gráfico 3. Proporción que ocupan las mujeres en los acuerdos según sector de actividad. Promedios 2015-2020



Elaboración propia. Base: 9504 acuerdos

En el cuadro anterior es posible ver que la cantidad de mujeres presentes en los acuerdos paritarios con participación femenina, representan en promedio un tercio que se corresponde a lo establecido con la ley de cupo sindical. En promedio, la proporción que ocupan las mujeres en los acuerdos paritarios no supera el tercio (como establece la Ley de Cupo Sindical), a excepción del sector de enseñanza (64%) y actividades artísticas, deportivas y culturales (42%).



5. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN ESPACIOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL EN SECTORES ESTRATÉGICOS DE LA ECONOMÍA Y EL IMPACTO SOBRE LOS CCT EN MATERIA DE POLÍTICAS DE CUIDADOS

Con el objetivo de indagar sobre la correspondencia entre la participación de mujeres en espacios de decisión, tanto a nivel de representación en cargos como en los acuerdos paritarios, y la ampliación de la agenda de políticas de cuidados, se seleccionaron²⁸ sectores estratégicos de la economía argentina en base al aporte que la actividad realiza al producto bruto interno y su impacto en el empleo femenino. Asimismo, por cada sector se seleccionaron los sindicatos más representativos de acuerdo a la tasa de afiliados/as. A continuación, se describen los sectores y sindicatos seleccionados:

Tabla 5. Porcentaje en el PBI y tasa de feminidad por rama de actividad seleccionadas y principales sindicatos.

| Rama de actividad | % en el PBI | Tasa de feminidad* | Sindicato/s |
|--------------------------------------|-------------|--------------------|---|
| Comercio y reparaciones | 17.7% | 35.12 | Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios |
| Industria manufacturera | 16.6% | 18.73 | Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación; Unión Obrera Metalúrgica |
| Administración pública | 7.6% | 50.1** | Asociación de Trabajadores del Estado, Unión del Personal Civil de la Nación |
| Transporte | 6.2% | 14 | Unión Tranviarios Automotor; Federación Nacional de Trabajadores Camioneros |
| Servicios sociales y de salud | 5.3% | 71.1 | Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina |

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Informe de Avance del Nivel de Actividad 2021 y Boletín de estadísticas laborales según sexo. Mayo 2021. Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas del MTEySS
 **Puestos de trabajo del personal civil de la administración nacional y entes públicos. Fuente: Informe Trimestral de Empleo Público, marzo 2021

A partir de esta selección, se analizaron, por un lado, la cantidad de cargos de conducción ocupados por mujeres al interior de los sindicatos (secretarías, prosecretarías y/o subsecretarías) y caracterización de esos puestos, en caso de que los hubiera, para identificar si se asigna a las mujeres posiciones tradicionalmente feminizadas. Por otro lado, se observó la participación femenina en los acuerdos paritarios relevados para el período 2015-2020 y la proporción que representaron las mujeres en los acuerdos donde participaron. Por último, se seleccionaron los convenios colectivos de trabajo firmados por cada sindicato y se analizó el avance en políticas de cuidado²⁹.

5.1 Comercio y reparaciones

El sector de comercio es el que representa el mayor porcentaje en el producto bruto nacional y posee una tasa de feminidad del 35%³⁰. Asimismo, de acuerdo a datos de la ECETSS - Encuesta nacional a trabajadores sobre condiciones de

28. La selección se definió en base al aporte al producto bruto interno y la tasa de feminidad por sector.

29. Para la selección se priorizó que los CCT fueran de actividad y no de empresa por tener un ámbito de aplicación más amplio y para poder realizar comparaciones entre sectores.

30. En el caso del comercio al por menor el porcentaje de trabajadoras mujeres asciende al 45.6%.

empleo, trabajo, salud y seguridad - (2018), dicho sector presenta un porcentaje de afiliación sindical del 29,4%, es decir, uno de los sectores que presenta menor cantidad de asalariados registrados afiliados.

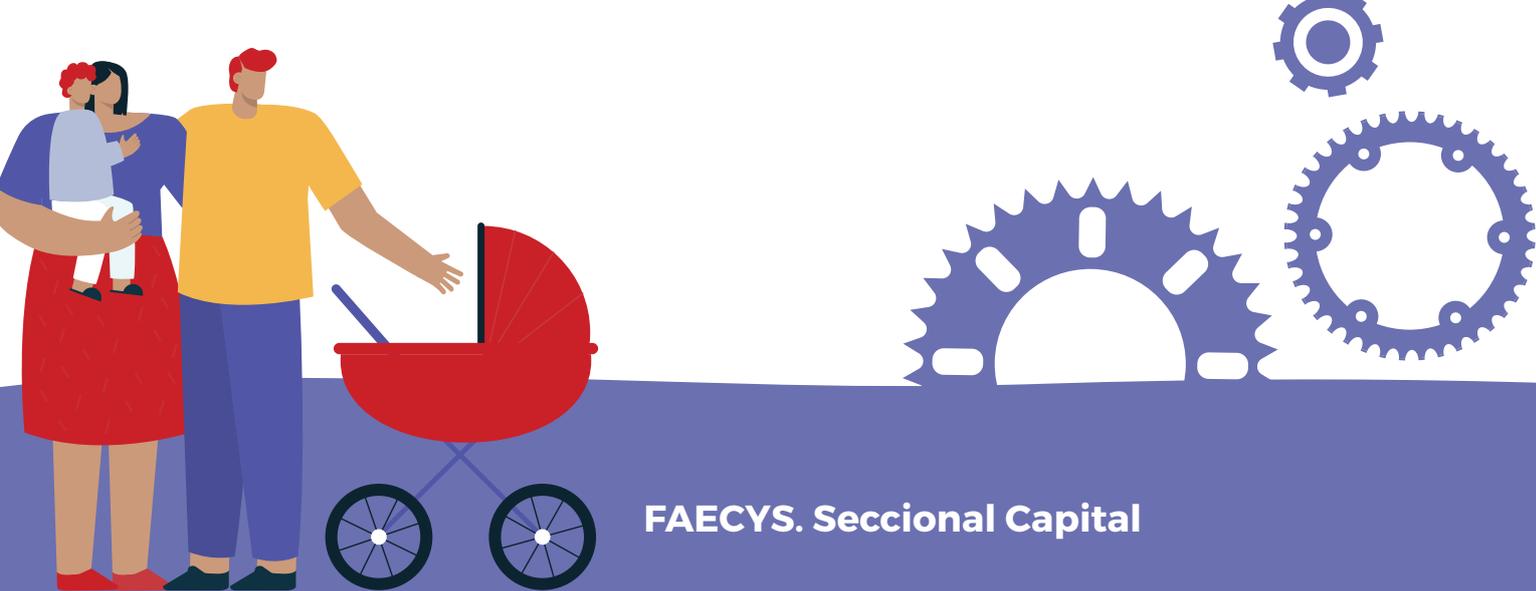
En cuanto a lo relevado sobre presencia femenina en cargos de conducción, se observa que la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS), la cual nuclea a la gran mayoría de los sindicatos de las provincias de dicha actividad, tiene el 17% de sus secretarías ocupadas por mujeres. Es decir, hay 5 secretarías a cargo de mujeres (Subsecretaría de la Mujer, Subsecretaría de Asuntos laborales; Subsecretaría de Higiene, Medicina y Seguridad en el Trabajo; Subsecretaría de Convenciones Colectivas; Secretaría de la Mujer) de las 30 existentes en el sindicato.

También se evidencia una muy escasa participación de mujeres en los acuerdos paritarios del período 2015-2020. En el total de negociaciones que la Federación llevó a cabo en esos años (64), sólo en una hubo presencia femenina, es decir, solo en el 2% del total. En dicho acuerdo representaron el 10% de la comisión (9 varones y 1 mujer).

Respecto a los convenios colectivos del período 2018-2020, se seleccionó para el análisis el convenio de actividad 781/20 firmado por la Federación³¹. Las cláusulas sobre cuidado observadas que superan la Ley de Contrato de Trabajo otorgan derechos sobre licencias, particularmente en torno a la paternidad y a la adopción. En el caso de paternidad, el convenio tiene una diferencia mínima respecto a la LCT, otorgando 2 días hábiles por nacimiento en lugar de ser corridos como establece la ley. Asimismo, en dicho artículo se hace extensivo ese derecho a los casos de “maternidad no biológica”, el cual entendemos que hace referencia a los derechos para personas no gestantes. Por otro lado, también se incorporan licencias por adopción que tienen una duración equivalente a aquellas de maternidad y paternidad.

La evidencia indica que la escasa participación de mujeres tanto en espacios de representación del sindicato como en los acuerdos paritarios también arroja pocos resultados en términos de ampliación de derechos al cuidado en los CCT's. Sin embargo, es dable destacar que se han identificado algunos acuerdos por empresa durante el año 2020 que pueden ser resaltados.

31. Como se mencionó anteriormente, se optó por analizar los CCT's de actividad de los sindicatos. Sin embargo, para el caso de FAECYS, observamos que se han incorporado derechos relativos al cuidado en algunos convenios de empresa homologados en el período. En el caso de licencias por paternidad, se observaron convenios que extendían las licencias a 15 o a 87 días (1631/20; 1636/20; 1608/19)



FAECYS. Seccional Capital

El sindicato de Empleados de Comercio de Capital Federal incluyó en tres convenios de empresa del año 2020 derechos en materia de cuidados. Se destacan dos medidas implementadas que son ampliatorias de derechos:

- ⚙️ Se establecen 120 días de licencia por maternidad con goce de haberes (CCT 1636/20)
- ⚙️ Licencias por paternidad, madres y padres no biológicos. Establece 87 días hábiles con goce de haberes en caso de nacimiento de un hijo/a no biológico o por adopción. Puede ser gozada de manera flexible por un año desde el nacimiento o adopción. (Convenio 1636/20, art. 17)

Si bien no fue posible rastrear mayor información sobre este proceso, es dable destacar que resultan avances muy significativos en el marco de la ampliación de tiempos para cuidar, aunque con un alcance restringido por ser un acuerdo por empresa.

5.2 Industria manufacturera

El sector de la industria manufacturera es amplio y heterogéneo. Para el análisis se tuvo en cuenta particularmente la industria de productos alimenticios y bebidas, por ser la que mayor peso tiene en el PBI en relación a las otras actividades manufactureras.

La Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación tiene a nivel nacional 10 secretarías con 2 a cargo de titulares mujeres: la Secretaría de Acción Social y Turismo y la Secretaría de Mujer y Familia. Es decir, las mujeres ocupan un 20% del total de cargos.

En lo que respecta a los acuerdos paritarios en el período analizado, las mujeres estuvieron presentes en el 85% de las negociaciones que llevó adelante el sindicato. Sin embargo, la proporción de mujeres en dichas negociaciones es baja ya que solo representan el 18% de la parte trabajadora en los acuerdos.

La Federación firmó tres convenios de actividad en el período 2018-2020 y todos incluyen alguna cláusula relativa al cuidado. En cuanto a aquellas medidas que otorgan derechos superiores a los establecidos en la LCT, el convenio 770/19 establece la licencia más amplia por paternidad brindando 15 días corridos. Por otro lado, los tres convenios contemplan licencias por adopción, siendo la más extensa la del convenio 783/20 que establece 7 días corridos. Además de estos derechos, los CCT incorporan permisos por enfermedad de familiares, entre los que se incluye a hijas e hijos, siempre que convivan y estén a cargo del trabajador/a. Por último, en relación a otros derechos que contemplan el cuidado, el convenio 769/19 establece un subsidio mensual para la trabajadora en concepto de gastos de espacios de primera infancia (bajo la denominación de guardería) en los casos en que la empresa no tenga espacios de cuidado propios.

En el caso de la industria alimenticia se observa que, si bien la participación de las mujeres es baja en los puestos de decisión (20%), en el 85% de los acuerdos paritarios de este sector participó al menos una mujer. Además, se identificó una presencia importante de medidas y reconocimiento de los derechos al cuidado en los CCT's de los últimos años, tanto en términos de tiempos (paternidad, adopción y cuidado de familiares) y dinero para cuidar (subsidio por guardería o espacio de educación y cuidado).

5.3 Industria Metalúrgica

En cuanto al sector metalúrgico, se trata de una actividad mayormente masculinizada. Para el análisis se tomó como referencia a la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) en donde existe una escasa o nula participación de mujeres tanto en los cargos de secretarías como en los acuerdos paritarios del período. No hay titulares mujeres en los puestos de conducción, siendo una conducción totalmente masculinizada con 11 puestos ocupados por varones. En las actas relevadas en este periodo, solo en el 4% (12 de 278) hubo presencia femenina y en promedio las mujeres representaron el 21% de la comisión.

Respecto a los derechos sobre cuidados, su convenio 260/75 no incorpora medidas superadoras de la LCT. No se hacen referencias a licencias por maternidad y, en el caso de paternidad, se otorgan 2 días como lo establecido en la ley. Se incluyen permisos por enfermedad de familiares que estén a exclusivo cargo y convivan con el trabajador u obrero.

Encontramos que la presencia de las políticas de cuidado en este sector industrial es muy magra, reconociendo los bajos pisos mínimos establecidos por LCT.

En este caso, se observa que la baja participación de las mujeres en espacios de decisión y en espacios paritarios tiene cierta correspondencia a la nula inclusión de la agenda de cuidados en los CCT's.

5.4 Transporte

Este sector es altamente masculinizado (sólo 14% de presencia femenina) y para analizar se seleccionaron dos sindicatos: la Unión Tranviarios Automotor (UTA) y la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros (Camioneros) con el propósito de obtener información más diversa y amplia del sector.

Sobre los cargos de conducción encontramos que, en el caso de UTA, de los 17 cargos de secretaria o subsecretaria ninguno es ocupado por mujeres. En el sindicato de Camioneros, en cambio, hay titulares mujeres en 4 secretarías. Con respecto a la totalidad, estas corresponden al 13%. Se observa además, que la representación se vincula a posiciones típicamente feminizadas, como son secretaria y subsecretaria de la mujer, de derechos humanos y de igualdad y género lo que evidencia una reproducción de la segregación horizontal.

En el total de las negociaciones de ambos sindicatos durante el período analizado (148 acuerdos), encontramos que ninguno tuvo presencia femenina. Es decir, que las mujeres no llegan a tener representatividad en las mesas de decisión.

En cuanto a las políticas de cuidado, se analizó el convenio de actividad actualizado del sindicato de camioneros 70/89³², el cual hace referencia solo a licencia por nacimiento de hijos/as, pero no es superadora de la LCT. En el caso de UTA, el convenio que comprende a los trabajadores de ómnibus y colectivos (460/73) otorga una licencia "en casos de alumbramiento de la esposa" de 4 días. No se observaron otras medidas superadoras de las leyes vigentes en ese convenio, como tampoco en el convenio 610/10 de la actividad de servicios urbanos y turismo.

La evidencia de este sector también permite dar cuenta de que la escasa participación de las mujeres en puestos de decisión y en las mesas de negociación representan un obstáculo para la incorporación de medidas tendientes a la corresponsabilidad de cuidado y/o a cerrar brechas de género.

32. Dado que el sindicato no firmó convenios en el período relevado para el Producto 1, se decidió tomar dicho CCT como referencia.

5.5 Servicios sociales y de salud

El sector de salud es una actividad altamente feminizada dado que el 71,1% de sus trabajadores son mujeres. Para el análisis se seleccionaron la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA) y la Asociación de Médicos de la República Argentina (AMRA).

En el caso de AMRA, las secretarías a cargo de mujeres representan el 21% del total, siendo éstas la Secretaría Adjunta, Secretaría gremial y Secretaría de Género y Equidad. Para FATSA no se encontró información oficial sobre autoridades y cargos ya que no se encuentra disponible.

En las actas paritarias, hubo participación de mujeres en el 79%³³ del total de negociaciones de FATSA del período analizado. Sin embargo, tuvieron una representación promedio del 34% en relación a los varones. En el caso de AMRA, sólo se firmaron dos acuerdos entre los años 2015-2020, de los cuales en uno de ellos participaron mujeres y representaron el 40% de la mesa.

Para el período 2018-2020 se analizaron los dos convenios de actividad firmados por AMRA (759/19; 760/19). Solo uno de los CCT (759/19) incorpora cláusulas relativas al cuidado, donde se incorpora una licencia por paternidad de tres días corridos, al igual que por adopción. Además, se establecen permisos por enfermedad de familiar de hasta 6 días corridos al año. Dicho familiar, entre los que se incluye a hijos e hijas, debe estar exclusivamente a cargo del trabajador/a.

En el convenio de empresa 1628/19³⁴ firmado por FATSA, se identifica una fuerte incorporación de la agenda tendientes a la corresponsabilidad de los cuidados, ampliando licencias de maternidad y paternidad a 120 y 15 días respectivamente. Además, se hace extensivo el derecho a licencias por nacimiento de hijos/as para madres y padres no gestantes. También se contemplan permisos por adaptación escolar, adopción y licencias especiales en caso de nacimiento de hija/o con discapacidad. En materia de dinero para cuidar se incorpora un subsidio para jardines de infantes.

Particularmente el sector de salud, posee una alta tasa de feminización (71,1%). Sin embargo, en los datos relativos a los puestos de decisión que este estudio pudo relevar se observa que tiene una escasa representación de mujeres. A pe-

33. Mantienen niveles cercanos a los observados para todo el sector (75% de acuerdos con participación femenina en los que las mujeres representan en promedio el 35%).

34. Se tomó el convenio de empresa por ser el único firmado por la Federación en el período relevado. Sin embargo, es importante tener en cuenta que los convenios de empresa suelen tener características diferentes a los de actividad por tener un ámbito de aplicación más acotado.



sar de ello, se puede identificar una presencia femenina en el 79% de los acuerdos paritarios. Puede resaltarse que a través de un CCT de empresa se alcanzaron importantes avances en la ampliación de políticas de cuidado, aunque esto no es generalizable para el sector de salud donde la ampliación del derecho al cuidado en los últimos años ha sido relativamente baja.

FATSA - ATSA Capital Federal - Tiempo para cuidar

El sindicato de la Sanidad, seccional Capital incorporó en un convenio por empresa CCT 1628/19 un régimen superador que comprende:

Licencias por maternidad a 120 días con goce de haberes, (45 días antes y 75 días después del parto). En caso de nacimiento múltiple se extiende 15 días más por cada hijo/a nacido vivo, y en caso de internación se extiende la licencia hasta la externación.

Se extiende la licencia de paternidad o co-maternidad a 15 días corridos con goce de haberes. Por nacimiento múltiple amplía a 4 días por cada hijo/a nacido vivo.

Se otorga hasta 90 días corridos con goce de haberes a quienes otorguen guarda con fines de adopción a un niño/a de hasta 12 años y 120 días para más de un niño/a.

Licencias para tratamiento de reproducción asistida de 30 días fraccionables al año.

Franquicias de dos horas diarias para alimentación natural o artificial de hijo/a de hasta un año indistintamente para la madre como el padre biológicos o adoptantes

Resulta novedoso que este convenio extiende derechos de cuidado a padres y madres no gestantes y adoptivos tanto para el momento de nacimiento y franquicias para la alimentación y cuidados de hijos/as. Asimismo, sería deseable extender esto a otros convenios de actividad y que no quede restringido a convenios por empresa.

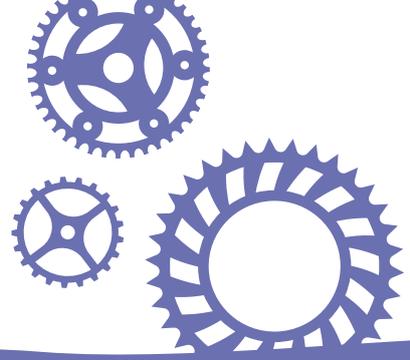
5.6 Administración pública

En el caso de la administración pública se seleccionaron para el análisis la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) y ATE. Ambos tienen el mayor porcentaje de cargos de conducción ocupado por mujeres en relación al resto de los sindicatos analizados. En el caso de ATE, hay titulares mujeres en el 33% de las secretarías, siendo éstas la Secretaría de Finanzas, de Organización y de Comunicación. En UPCN, las 12 dependencias a cargo de mujeres (30% del total) son, además de aquellas relacionadas con asuntos de género como las secretarías de Igualdad de Oportunidades y de la Mujer, las subsecretarías de Finanzas, de Salud Laboral, de Organización, Vivienda, entre otras. Cabe mencionar que, en todos los casos, a excepción de la secretaria de Igualdad de Oportunidades, se trata de cargos de subsecretarías.

Por otro lado, en el período 2015-2020, hubo participación femenina en el 76% de los acuerdos paritarios firmados por estos sindicatos. Sin embargo, en promedio representaron sólo el 23% de los/as presentes en la mesa de negociación. Es decir, si bien ha habido una alta presencia de mujeres en los acuerdos, el lugar que ocupan es reducido.

Por último, se analizó el CCT 214/06 del personal de la administración pública, firmado por UPCN y que ha tenido avances en los últimos años por medio de los acuerdos paritarios. Las licencias por maternidad tienen una duración total de 100 días y por paternidad o para personas no gestantes, 15 días corridos. Además, la licencia por adopción es de 100 días corridos la cual puede ser gozada de manera alternada entre ambos progenitores en caso de que trabajen en el marco de ese CCT. Por otro lado, se han otorgado otros derechos como franquicias horarias para agentes con personas a cargo con discapacidad; actualización anual y ampliación del universo que percibe el reintegro por jardines maternos; licencias para garantizar el acceso a la salud integral por identidad de género; obligatoriedad de garantizar espacios de lactancia por parte del Estado empleador.

La evidencia permite identificar una serie de cuestiones: en la representación de puestos de decisión el porcentaje de secretarías con titulares mujeres está en cumplimiento con el porcentaje del 30% establecido por la Ley de Cupo sindical femenino. En segundo lugar, hubo participación femenina en el 76% de los acuerdos firmados, aunque solo representa el 23% de los firmantes. En este sector, la incorporación de los derechos al cuidado y la igualdad en los CCT's analizados ha sido importante.



UPCN: políticas de cuidado en tiempo, dinero y servicios

La Unión del Personal Civil de la Nación ha logrado en los últimos años incorporar a su CCT 214/06:



- I. ampliación del alcance de la licencia por adopción a 100 días tanto para mujeres como varones (anteriormente contaban con 30 días);
- II. ampliación del alcance de la licencia por nacimiento de 15 días para las personas no gestantes
- III. franquicias horarias para agentes con personas a cargo con discapacidad para realizar trámites inherentes al cuidado;
- IV. Franquicias horarias para la adaptación escolar (3 horas diarias por 10 días hábiles + 10 días hijos/as con discapacidad), actos o trámites escolares (12 horas anuales)



- V. eliminación de un tope de reintegro por jardín maternal que posibilita el acceso a este beneficio a todos/as los trabajadores/as con hijos/as que asisten a instituciones privadas;



- VI. obligación de garantizar espacios para la extracción y conservación de la leche materna para las trabajadoras en periodo de lactancia

Se otorga una licencia para garantizar el acceso a la salud integral por identidad de género por 30 días por año calendario para tratamientos hormonales, intervenciones quirúrgicas, etc. Esta medida resulta novedosa y destacable, en su dimensión de “autocuidado” para la población travesti – trans con alta vulnerabilidad social y laboral.

Las referentes sindicales consultadas dan cuenta de que estos avances han sido posibles gracias a la tracción de estos temas desde la CIOT (Comisión



de Igualdad de Oportunidades y Trato) y que han logrado un consenso al interior del sindicato para que la agenda sea impulsada tanto para varones y mujeres, siendo un tema transversal. En este sentido, referentas de UPCN destacan que, cuando estos temas son solo empujados por las mujeres, sin el apoyo interno, tienen poco resultado efectivo en la incorporación de las medidas de cuidado en las mesas paritarias.

SITRAJU – Consejo de la Magistratura.

Tiempo para cuidado

El sindicato de trabajadores/as de la Justicia incorporó una licencia extraordinaria por nacimiento y cuidado de hijo/a para personas gestantes y no gestantes de 120 días corridos (30 días antes del parto y 90 posteriores). Reconoce más días en caso de nacimiento múltiple o nacimiento de niña/o con discapacidad (60 días corridos adicionales) y de internación del recién nacido (cantidad de días que dure la hospitalización). Además, incorpora 15 días al año por licencias de adopción, para realizar trámites relacionados con el proceso de guarda con fines de adopción y la misma cantidad de días para procedimientos de fertilización asistida. Cabe resaltar que el sindicato dinamizó una regulación específica (Resolución 182/20) de las condiciones laborales en teletrabajo, extendidas durante la pandemia, con fuerte demanda de las tareas de cuidado de las personas trabajadoras producto del cierre de espacios de primera infancia, escuelas y jardines. Así se reconoce el derecho a reducir o interrumpir la jornada laboral a trabajadoras/es y funcionarias/os del Poder Judicial de la Nación que acrediten tener hijos/as menores de 13 años, personas con discapacidad y mayores a cargo.

De acuerdo a la secretaria general del Sindicato, el impulso de esta agenda es posible gracias a que la organización cuenta con paridad en su consejo directivo y a que transversalizan la perspectiva de género en todas sus áreas, a pesar de no tener una secretaria específica de temas de género.

Algunas conclusiones que permite arrojar el análisis de los sectores de actividad seleccionados:

- I. Se percibe una relación positiva entre las tasas de feminidad de los sectores y la cantidad de cargos ocupados por mujeres en los sindicatos. Se observó que, en general, en aquellos sectores con mayor cantidad de trabajadoras hay más cargos ocupados por ellas en las asociaciones sindicales. Sin embargo, no se puede decir que ésta sea una relación directa de causalidad dado que no se cumple esta situación en todos los casos. Además, el porcentaje de cargos no suele ser proporcional a la cantidad de trabajadoras mujeres del sector.
- II. Casi en ninguno de los sindicatos seleccionados se supera el 30% de representación femenina en los puestos de secretarías y subsecretarías. Solo en el caso de ATE, ese porcentaje se elevó apenas al 33%. A pesar de la diversidad de los sectores, no se observó ningún caso en el cual las mujeres fueran titulares de la Secretaría General, es decir, el puesto jerárquico más alto. En este sentido, se observa que a la subrepresentación de las mujeres en los puestos jerárquicos le se suma en muchos casos una segregación horizontal debido a que los cargos ocupados por las mujeres suelen ser aquellos ligados a temáticas “propias de mujeres” como las áreas de género, de igualdad de oportunidades, de acción social, entre otras, reforzando lo evidenciado en estudios anteriores sobre el tema (Haidar, s.f.; CTIO, 2019; ELA, 2021).
- III. El análisis muestra que, para todos los casos, la participación de mujeres es escasa tanto en lo relativo a las estructuras de liderazgo como a la presencia en acuerdos paritarios. Sin embargo, no es igualmente escasa para todos los sectores. De lo analizado se desprende que, dado que se trata de sectores diversos, la realidad de las luchas de las mujeres al interior de los sindicatos es heterogénea. En ese sentido, se observa que en algunos sectores encuentran el camino más allanado para impulsar medidas tendientes a la igualdad de oportunidades y a la corresponsabilidad en los cuidados, ya sea por ser sectores altamente feminizados o por las lógicas propias de la actividad. Por el contrario, en sectores masculinizados como transporte, se evidencia una clara dificultad para ingresar en los espacios de decisión, lo que se ve reflejado en la no incorporación de derechos laborales para el cuidado en sus convenios colectivos.



6. CONCLUSIONES

La agenda de políticas de cuidado estuvo muy presente en los últimos años de negociación colectiva. El **73% de las negociaciones colectivas** del período (2018-2021) trató alguna disposición que afecta de manera directa o indirecta al reparto de tareas de cuidado.

Más del 70% incluye al menos una cláusula que regula el *tiempo para el cuidado* superando lo establecido en la LCT. Mayoritariamente se identificó ampliación de licencias por paternidad, reconocimiento de licencias de maternidad/paternidad por adopción y licencias por cuidados de familiar.

El 22% de los CCT's incluye *dinero para cuidar*; que contempla disposición sobre transferencias y/o bonificaciones especiales para ayuda escolar, por nacimiento de hijos/as u otros. En todos los casos incorporan alguna medida sobre licencias para cuidar.

El 10% de los CCT's incluyó medidas relativas a los *servicios de cuidado*. Se relevaron cláusulas que habilitan espacios de cuidado y educación infantil para hijos e hijas de trabajadores en el lugar de trabajo o por fuera de los mismos y espacios de lactancia y/o alimentación.

La perspectiva de género en la negociación colectiva se encuentra creciendo, pero lo hace de manera lenta y desigual. Uno de los factores a lo que esto obedece es a la escasa presencia de mujeres en las mesas de negociación y conducción sindical (Goren, Diaz; 2011; ELA 2019, 2020). Generalmente, son las trabajadoras las que impulsan medidas tendientes a la reducción de estas desigualdades, y al ser minoritaria su participación en las mesas de decisión, la demanda por políticas de cuidado queda en un plano secundario de lucha sindical.³⁵

Sobre la participación de las mujeres en las actas paritarias, vemos que su presencia sigue siendo minoritaria. Del total de acuerdos paritarios, **las mujeres estuvieron presentes solo en el 31%**. Teniendo en cuenta la distribución según sectores de actividad económica, se observa que las ramas con mayor cantidad

35. UOACRA, PNUD, OIT (2019) Un compromiso con la igualdad. Guía de acción para delegadas y delegados sindicales. Disponible en: https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/WCMS_743670/lang-es/index.htm

de acuerdos con presencia femenina son hoteles y restaurantes (85%), servicios sociales y de salud (75%) y en contrapartida, los sectores de construcción (2%) y minería (8%) son los que menos participación femenina registran.

Del total, en el 85% de las mujeres representaron menos de la mitad de los integrantes de la comisión. Es decir, **solo en el 15% de los casos hubo paridad** o más cantidad de mujeres que varones. En el sector de enseñanza, por ejemplo, la presencia de mujeres representa en promedio el 64% de la comisión negociadora, 42% en actividades artísticas y el 35% en hotelería.

Se percibe una relación positiva entre las tasas de feminidad de los sectores y la cantidad de cargos ocupados por mujeres en los sindicatos. Casi en ninguno de los sindicatos seleccionados se supera el 30% de representación femenina en los puestos de secretarías y subsecretarías. Solo en el caso de ATE, ese porcentaje se elevó apenas al 33%.

En el análisis pormenorizado por sector se identificó una heterogeneidad en los escenarios, la participación de mujeres es escasa tanto en lo relativo a las estructuras de liderazgo como a presencia en acuerdos paritarios. Si bien no es posible afirmarlo para todos los casos, se puede identificar una relación positiva en la participación de las mujeres en los acuerdos paritarios y la inclusión de derechos relativos al cuidado en los convenios colectivos. Por el contrario, se evidencia que los sectores masculinizados como transporte y la industria metalúrgica presentan una clara dificultad para ingresar en los espacios de decisión y de negociación colectiva, lo que se ve reflejado en la nula incorporación de derechos laborales para el cuidado en sus convenios colectivos.

Se observa que en algunos sectores se encuentra el camino más allanado para impulsar medidas tendientes a la igualdad de oportunidades y a la corresponsabilidad en los cuidados. Esto puede explicarse por ser sectores altamente feminizados o porque la agenda de la igualdad fue ganando consensos al interior de las organizaciones, se transversalizó la agenda de la igualdad permitiendo llegar a las mesas de negociación paritaria con acuerdos previos. Cuando la agenda de cuidados es abordada como un tema de mujeres al interior de las organizaciones, donde traccionan de manera solitaria o aislada estas demandas y con escasa aceptación / acompañamiento de los referentes varones la capacidad de incidencia es muy limitada.

Como síntesis, la evidencia indica que en los últimos años se han dado avances en materia de políticas de cuidado a través de la negociación colectiva. Esto configura a los sindicatos como un actor relevante para mejorar la actual e injusta distribución de los cuidados. El accionar sindical tiene un peso específico tanto en la capacidad para ampliar derechos en materia de regulación del mer-



cado laboral como para sensibilizar y generar transformaciones culturales en quienes integran la organización. En este sentido, si bien trabajar en cuidados desde los sindicatos incide en las asimetrías de género, para que ello efectivamente suceda es indispensable incrementar la participación femenina en estos espacios. Este estudio dio cuenta de que la participación femenina es minoritaria tanto en instancias de representación como de negociación de los espacios sindicales. Priorizando este objetivo, desde ELA, con el apoyo de UNICEF, se han llevado adelante instancias de formación con diversas organizaciones y federaciones sindicales en diferentes puntos del país que permitieron sensibilizar, concientizar y difundir el rol fundamental que tienen en la agenda de los cuidados. En este sentido, construir capacidades, incidir a través del conocimiento de la investigación y datos elaborados permitirá seguir ampliando y sumando debates y políticas en el acceso a derechos laborales que promuevan una mejora en la conciliación entre la vida familiar, laboral y personal de las personas trabajadoras y sus familias y que contribuyan así, también, al ejercicio de derechos de niñas y niños.

