



Organización
Internacional
del Trabajo

► La agenda del cuidado en los convenios colectivos de trabajo en Argentina

Marta Novick (coordinadora)

Ana Catalano

Alejandra Vives

Florencia Pacífico

Tania Rodríguez



United Nations
MPTF Office

► La agenda del cuidado en los convenios colectivos de trabajo en Argentina

Marta Novick (coordinadora)

Ana Catalano

Alejandra Vives

Florencia Pacífico

Tania Rodríguez



United Nations
MPTF Office

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022

Primera edición 2022

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual, en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Centro de Estudios de Innovación de los trabajadores (CITRA), coord. Marta Novick.

La agenda del cuidado en los convenios colectivos de trabajo en Argentina

Buenos Aires; Oficina de país de la OIT para la Argentina, (2022)

ISBN 9789220369555 (impreso)

ISBN 9789220369562 (pdf web)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las avale.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información visite www.ilo.org/buenosaires o escribanos a biblioteca_bue@ilo.org

Edición: **Marisa do Brito Barrote**

Diseño y diagramación: **Gerardo Morel**

Impreso en Argentina.

► Índice de contenido

Reseña	6
Agradecimientos	7
Prólogo	8
Resumen ejecutivo	9
► Capítulo 1	
Negociación colectiva, géneros y cuidados	12
► Capítulo 2	
Los cuidados en la agenda sindical y en la negociación colectiva: avances y desafíos	17
Criterios de selección de investigaciones sobre trabajo de cuidado y la negociación colectiva	19
Estudios centrados en la “crisis de los cuidados”	20
Estudios centrados en el abordaje de los cuidados en la legislación	20
Trabajos que abordan el lugar de los cuidados en la negociación colectiva	21
► Capítulo 3	
Resultados de la investigación	23
Algunos comentarios sobre la legislación laboral	24
Análisis de la negociación colectiva y cuidados	26
Criterios de selección de convenios	26
Análisis de las cláusulas de cuidados	28
Caracterización de las cláusulas	28
Condicionantes en el análisis de los convenios colectivos	31
► Capítulo 4	
Las voces de las referentes en el debate sobre la organización social de los cuidados	34
Negociación colectiva y cuidados	37

Modificaciones legales y fortalecimiento de las prestaciones orientadas a la creación de un sistema de cuidados 39

Debates instalados en agentes de la sociedad sobre la agenda de cuidados 40

▶ Capítulo 5

Crear una nueva institucionalidad: el dilema sobre qué construir y cómo construirlo 45

Anexo: Matriz de convenios colectivos y acuerdos analizados 48

Referencias bibliográficas 56

► Reseña

El informe presenta el estado de situación del tratamiento de los cuidados en la negociación colectiva. Su objetivo es dar a conocer los avances más recientes en materia de derechos que concilian trabajo remunerado y responsabilidades familiares.

La metodología adoptada combina un abordaje cuantitativo y cualitativo. Explora cuarenta convenios colectivos de trabajo, estatutos y acuerdos celebrados en los últimos cinco años –según las características del empleador, el sector ocupacional y el gremio involucrado– y releva entrevistas a veinte referentes. Su propósito es identificar aquellos sectores ocupacionales con mayor cantidad de cláusulas, las medidas más frecuentemente adoptadas y las características del enfoque en el que se sustentan dichas formas de intervención.

El estudio considera el análisis tanto de las regulaciones laborales como de aquellos derechos vinculados a la responsabilidad parental, la identidad de género y la adopción regulados a través del Código Civil.

El análisis revela que se mantiene vigente la tendencia a priorizar licencias y transferencias monetarias orientadas a la protección de la maternidad, al nacimiento y el cuidado de hijos de temprana edad, con escasa consideración de otras situaciones como la vejez, la discapacidad o las enfermedades crónicas. Prevalece su otorgamiento a la mujer, reproduciendo un enfoque maternalista, y es poco frecuente la perspectiva de las corresponsabilidades familiares o la consideración de otros modelos de familia.

Como conclusión, se observa cierto avance en materia de negociación colectiva y cuidados. Sin embargo, el tratamiento del tema es aún incipiente. Para avanzar, se propone el desarrollo de estrategias, promovidas desde el Estado y los actores involucrados, para la formación y sensibilización de varones y mujeres en el tema de corresponsabilidades y cuidados. Asimismo, cobra importancia adaptar la legislación laboral a los cambios de paradigma en materia de familia, matrimonio igualitario e identidad de género; e instalar la relevancia de los avances en la agenda de cuidados y su financiación en los diversos niveles del diálogo social.

Palabras clave: negociación colectiva, convenios colectivos, cuidados familiares, regulaciones laborales, licencias parentales.

► Agradecimientos

Este trabajo es resultado de la tarea del equipo de investigación, multidisciplinario e interinstitucional; por lo cual, se hace imprescindible reconocer y agradecer a la gran cantidad de personas que colaboraron para su realización:

En primer lugar, a la Oficina de la OIT en la Argentina, a sus autoridades, responsables de área y coordinadores, y al servicio de mercados de trabajo inclusivos, relaciones laborales y condiciones de trabajo de la OIT Ginebra, que aportaron sugerencias valiosas en distintas etapas de la investigación. Este estudio fue elaborado bajo la coordinación de Catterina A. Colombo K. –oficial de proyecto de la Oficina de País de la OIT para Argentina– y la supervisión técnica de Elva López Mourelo –funcionaria en instituciones del mercado de trabajo inclusivo– en el marco del Proyecto interagencial MPTF Respuesta COVID-19 “Promoviendo la autonomía económica de las mujeres y el cuidado de personas mayores y con discapacidad en Argentina”.

A la Dirección de Relaciones de Trabajo de la Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que aportó su larga experiencia y saberes en materia de negociación colectiva y respondió a nuestras demandas de manera eficiente, colaborativa e inteligente.

Al Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA) de CONICET-UMET por colaborar administrativa y técnicamente.

A los y las participantes del taller de validación del estudio, organizado por la OIT el 18 de agosto de 2021, que realizaron aportes y sugerencias que fortalecieron las conclusiones del informe final.

Un reconocimiento y agradecimiento muy especial a las especialistas, funcionarias, sindicalistas y empresarias entrevistadas que no solo aportaron su tiempo con generosidad, sino que brindaron un panorama rico en materia del sistema de cuidados y de la negociación colectiva, compartieron los avances, los obstáculos y propusieron estrategias a seguir. Sin su apoyo y cooperación, el estudio hubiera sido, sin duda, más limitado.

A todas las personas que participaron, nuestro agradecimiento por el interés demostrado, la colaboración recibida en aspectos teóricos y técnicos y, sobre todo, por las experiencias compartidas.

Por último, merecen un agradecimiento todas aquellas personas que en el marco de sus labores facilitaron la edición, elaboración, publicación y difusión del presente proyecto, en particular, a Sol Gorlero, Mariana Sebastiani y Pablo Sorondo.

► Prólogo

Las políticas de cuidados juegan un rol clave para garantizar una distribución más justa del cuidado. Medidas como las licencias, los servicios de guardería, arreglos laborales flexibles y asignaciones familiares, entre otras, contribuyen en reducir las tasas de rotación y el ausentismo, a la vez que aumentan la participación de las y los trabajadores, su motivación y su productividad.

La negociación colectiva es un mecanismo eficaz para lograr una mejor distribución del cuidado y una mayor igualdad de género como pisos mínimos de derechos laborales más altos a los asignados por la Ley de Contrato de Trabajo.

Este documento presenta un estado de situación acerca del tratamiento de los cuidados en los convenios colectivos de trabajo, estatutos y acuerdos celebrados en los últimos cinco años. El estudio se propuso identificar a los sectores ocupacionales con mayor cantidad de cláusulas sobre cuidados, las medidas más frecuentemente adoptadas y las características del enfoque en el que se sustentan dichas formas de intervención.

Uno de los principales hallazgos es la tendencia a priorizar licencias y transferencias monetarias orientadas a la protección de la maternidad, al nacimiento y el cuidado de hijos de temprana edad, con escasa consideración de otras situaciones que requieren tiempo, recursos y servicios de cuidado.

El desarrollo de estrategias que incorporen cláusulas que fomenten el reconocimiento, la redistribución y la reducción del tiempo dedicado al trabajo de cuidado no remunerado cobra especial relevancia en el actual contexto de recuperación del empleo, tras la pandemia de la COVID-19.

Esta publicación constituye una herramienta valiosa para informar los futuros procesos de negociación colectiva y fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y empleadores en buscar nuevas soluciones a la prestación de cuidados.

Yukiko Arai

Directora

Oficina de País de la OIT para la Argentina

Resumen ejecutivo

La negociación colectiva juega un rol clave a la hora de promover una distribución del cuidado más justa, incorporando cláusulas que superen lo establecido por el régimen laboral vigente. Si bien se observa cierto avance en materia de negociación colectiva y cuidados, los convenios suelen reproducir un enfoque maternalista y la perspectiva de las corresponsabilidades familiares o la consideración de otros modelos diferentes al de la familia nuclear con pareja heterosexual son poco frecuentes.

La distribución del trabajo de cuidados constituye un asunto de relevancia para el logro de la equidad de género, para constituir relaciones laborales más justas y para avanzar hacia el trabajo decente. En este sentido, las instituciones que sustentan el mundo del trabajo juegan un rol fundamental en la disminución de la desigualdad social, económica y de género. En particular, la negociación colectiva es uno de los mecanismos centrales del diálogo social, a través del cual se regula la relación entre quienes trabajan y quienes emplean, ya que permite convenir condiciones de trabajo e incorporar cláusulas que contribuyan a construir una organización social del cuidado más justa.

Este informe presenta el estado de situación del tratamiento de la temática de los cuidados en la negociación colectiva, explorando una serie de convenios colectivos de trabajo, estatutos y acuerdos celebrados en los últimos cinco años. El objetivo es dar a conocer los avances más recientes en materia de conciliación entre trabajo remunerado y responsabilidades familiares, considerando su diversidad según las características del empleador, el sector ocupacional y el gremio involucrado.

El análisis sigue una perspectiva conceptual que parte de comprender los cuidados desde un enfoque de derechos y también como un trabajo,

cuya organización social resulta fundamental para el logro de la equidad social y de género.

La metodología adoptada combinó un abordaje cuantitativo y cualitativo, cuyo fin fue complementar el análisis de los convenios y acuerdos con una aproximación más cualitativa que considerara las voces de los diferentes grupos involucrados. Se realizó un relevamiento que incluyó cuarenta convenios y acuerdos, que permitió identificar en qué sectores hay mayor cantidad de cláusulas, cuáles son las medidas más frecuentemente adoptadas y las características del enfoque en el que se sustentan estas formas de intervención. La selección de convenios combinó los criterios de mayor cobertura y representatividad de trabajadoras y trabajadores asalariados, y distintos sujetos empleadores, tanto del sector público y privado, como de distintas ramas de actividad (industrial, comercio y servicios). Asimismo, se incluyeron como casos testigo aquellos convenios que contenían innovaciones significativas en la materia. Las entrevistas fueron realizadas a veinte referentes con amplio conocimiento sobre la temática, entre quienes se encontraron especialistas en el estudio de cuidados y negociación colectiva, dirigentes sindicales, funcionarias de ámbitos estatales y empresarias. Además, se realizó un relevamiento bibliográfico nacional e internacional sobre la temática de cuidados y regulaciones laborales,

con el fin de identificar dimensiones de análisis para el tratamiento de los convenios y antecedentes en Argentina.

El estudio considera el análisis de la legislación vigente en esta materia, identificando los distintos enfoques –muchas veces en tensión–, que operan tanto en las regulaciones laborales del ámbito público y privado como en otros aspectos vinculados a la responsabilidad parental, la identidad de género y adopción, regulados a través del Código Civil.

Las cláusulas fueron clasificadas según correspondan a políticas de tiempo, dinero o servicios de infraestructura vinculados con el cuidado. Se identificó un conjunto de convenios y acuerdos en los que se han hecho innovaciones considerables en la materia, ya que combinan la incorporación de cláusulas que presentan formas de intervenir sobre los tiempos del trabajo de cuidado (licencias por nacimiento y adopción, cuidado de familiar enfermo, y cambios en la asignación de tiempos y horarios de trabajo) con compensaciones económicas por gastos relacionados con el cuidado.

En cuanto al análisis de convenios y acuerdos, se mantiene vigente una tendencia a priorizar protecciones traducidas en medidas de tiempo (licencias, fundamentalmente) y en su mayoría

Objetivo

- Relevar y dar a conocer los avances más recientes en materia de **negociación colectiva y cuidados**, considerando la diversidad de convenios y acuerdos según las características del empleador, el sector ocupacional y el gremio involucrado.

Estrategia metodológica

- Abordaje combinado cuantitativo y cualitativo. Se complementó el análisis de los convenios y acuerdos con una aproximación más cualitativa que considera las voces de los diferentes grupos involucrados.

Relevamiento

- **40 convenios y acuerdos**
 - Sectores público y privado
 - Industria, comercio y servicios
- **20 entrevistas**
 - Referentes con amplio conocimiento sobre la temática

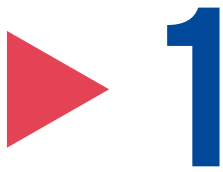
Legislación nacional sobre cuidado

orientadas a la protección de la maternidad, al nacimiento y cuidado de hijos de temprana edad, con escasa consideración de otras situaciones de dependencia, como la vejez, la discapacidad o las enfermedades crónicas. En muchos casos, los convenios priorizan el otorgamiento de licencias y transferencias monetarias a la mujer, reproduciendo un enfoque maternalista y es menos frecuente la perspectiva de las corresponsabilidades familiares o la consideración de otros modelos de familia diferentes al de la familia nuclear con pareja heterosexual.

En este sentido, hubo consenso entre las entrevistadas en la necesidad de un tratamiento integral, sistémico y federal del tema de cuidados, dentro del cual la negociación colectiva constituye un asunto fundamental para construir formas de intervención que no disocien el cuidado de la regulación laboral. Un rasgo saliente en las respuestas de las referentes consultadas consiste en el énfasis otorgado a la necesidad de generar “cambios culturales”, dirigidos al fomento de la corresponsabilidad, y la recuperación de una mirada de género para el tratamiento de la temática, que tome distancia de intervenciones meramente maternalistas y establezca la conciliación entre la vida familiar y laboral como un derecho universal de todas las personas.

Como conclusiones generales, se observa que existe cierto avance en materia de negociación colectiva y cuidados, evidenciada en la incorporación de cláusulas que superan lo establecido por el régimen laboral vigente. Sin embargo, el tratamiento del tema es aún incipiente y la construcción de un cambio de sentidos en torno al modo en que se conciben los cuidados es un aspecto sobre el cual seguir avanzando, mediante la articulación de estrategias de sensibilización con cambios en la institucionalidad.

A partir de los resultados descritos, las propuestas se centran en el desarrollo de estrategias que permitan promover desde el Estado –en un abordaje conjunto entre cámaras empresariales y centrales sindicales– la formación y sensibilización de varones y mujeres en el tema de corresponsabilidades y cuidados. Asimismo, cobra importancia la instalación del tema en las agendas legislativas, en vistas a promover acciones que equiparen las regulaciones laborales con avances producidos a partir de leyes más recientes. El diálogo social es una herramienta de vital importancia para avanzar hacia un sistema de cuidados integral y federal, y para ello es central el avance conjunto desde sus diversos niveles (Consejo Económico y Social, cámaras empresariales y sindicatos).



Negociación colectiva, géneros y cuidados



► **En los últimos años las negociaciones colectivas han incluido avances en materia de equidad de género, bajo el principio de no discriminación en base a los Derechos y Principios Fundamentales de la OIT, impulsados desde los movimientos sindicales, en especial, de las mujeres.**

Las instituciones que regulan las relaciones laborales tienen una importante influencia sobre la macroeconomía, en la medida en que articulan nivel de producción, productividad, distribución del ingreso, consumo y calidad de vida de las y los trabajadores y de la sociedad. Dichas instituciones laborales incluyen algunas regulaciones tradicionales que actúan directamente sobre el mercado de trabajo. Tal es el caso del salario mínimo, los contratos laborales –que incluyen la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y los regímenes especiales– y la negociación colectiva. Y otras que además operan sobre la protección social debido a que inciden en las condiciones de equidad, como las políticas de empleo, formación profesional, inserción laboral, ingresos e instrumentos de redistribución.

Las instituciones laborales juegan un papel muy importante para la disminución de la desigualdad social, económica e, incluso, de género. De acuerdo con Thelen (2014), los países que cuentan con asociaciones sindicales y empresariales fuertes y centralizadas suelen tener indicadores más favorables en materia de igualdad. Su papel en la distribución funcional del ingreso es claramente destacado por la mayoría de los organismos internacionales (OIT, OCDE, BM, 2014).

La negociación colectiva,¹ como institución de diálogo social, es reconocida como una herramienta central en la relación entre quienes trabajan y quienes emplean. De acuerdo con Hayter (2011), es un proceso de negociación entre los o las representantes de un empleador o empleadores, por una parte, y los y las representantes de las y los trabajadores, por la otra. La intención de esa negociación es arribar a un acuerdo que pueda gobernar las relaciones de empleo y trabajo, estableciendo derechos y deberes de ambas partes. Los puntos centrales de la agenda suelen concentrarse en la recuperación salarial, la definición del tiempo de trabajo y sus pausas y otras condiciones laborales. Es un instrumento central para regular y mejorar las condiciones de trabajo y la productividad y gestionar los conflictos laborales.

En el estudio sobre reforma laboral y rasgos de la identidad sindical argentina (Novick y Tomada, 2001), la negociación colectiva por actividad es una de las dimensiones que la caracterizan. Los convenios de actividad con sindicato nacional único por actividad constituyen el mecanismo regulador central de esta estrategia de acción. En ese sentido, puede afirmarse que el convenio colectivo es un eje central del “sistema” de relaciones laborales. El sistema se constituye así por



Campaña "Alguien Cuida", 2021. (Gorosito, I. / OIT)

sindicatos que se erigen como agencias prestadoras de servicios sociales a sus representadas y representados y como una estructura organizativa por niveles, desde los comités de empresa a la figura del sindicato con representación exclusiva por rama de actividad y a una Confederación (central única de tercer grado) con actuación sobre los escenarios políticos y macroeconómicos.

La negociación colectiva es uno de los rasgos centrales de la identidad sindical y su defensa ha sido reivindicada históricamente por el sindicalismo, en el marco del sistema de relaciones laborales, y aplicada en muchos temas y dimensiones

sustantivas (jornada, condiciones de trabajo, tareas riesgosas y derechos sindicales, entre otros). En los últimos años, ha incluido avances en materia de equidad de género, en el marco del principio de no discriminación, sostenido desde los Derechos y Principios Fundamentales de la OIT, y en la búsqueda de equidad planteada por los propios movimientos sindicales, en especial, de las mujeres.

Como antecedente se encuentra el estudio realizado por OIT-ACTRAV (2018) en el cual se advierte que, a través de la negociación colectiva, se pueden incorporar cláusulas básicas, como

la adopción e implementación de planes y procedimientos que contribuyan a hacer efectivo el principio de igual remuneración para trabajos semejantes; la igualdad de oportunidades de acceso a puestos de trabajo mejores y más calificados y a la formación profesional; la eliminación de elementos discriminatorios en los procesos de selección y promoción; y la ampliación de la protección legal a la maternidad y la paternidad, así como de otros dispositivos que promuevan un mayor equilibrio entre el ejercicio de las responsabilidades familiares y el trabajo remunerado. También es el escenario propicio para acordar la elaboración e implementación de planes de igualdad al interior de las empresas.

Por último, la inclusión de cláusulas de género en la negociación colectiva refleja distintos grados de permeabilidad ante las causas feministas que involucran condiciones de trabajo y cuestionan los modelos hegemónicos de familia (Pasarín, 2020) con el fin de generar una conciliación de la vida laboral y la vida familiar que contemple la heterogeneidad de los hogares.

Un proyecto propuesto a la OIT por la Comisión de Mujeres de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, con el apoyo de ACTRAV, desarrolló en el 2005 una investigación sobre la inclusión de cláusulas de género en los procesos de negociación colectiva en cinco países de la región (Argentina, Brasil, Chile, Uruguay y Venezuela), cuyo único antecedente era un estudio anterior realizado por el DIESSE para Brasil (Abramo y Rangel, 2005).

La principal conclusión del estudio latinoamericano es que los temas de género no estaban ausentes en la negociación colectiva. Poco más de la mitad (55 por ciento) de las cláusulas registradas representa un avance respecto de la legislación laboral de cada uno de los países considerados. El 45 por ciento restante es una reafirmación de lo planteado por la misma legislación. Los principales temas incorporados son aquellos referidos a la protección de la maternidad y paternidad. De todos modos, se visualiza como un proceso muy incipiente en relación con lo que ocurría, en esa época, en Europa, EE. UU. y Canadá.

Para el caso argentino, en materia de cláusulas, la distribución encontrada era la siguiente: 56,1 por

ciento referidas a la protección de la maternidad/paternidad; 38,9 por ciento a responsabilidades familiares; 1,8 por ciento a condiciones de trabajo; y 3,2 por ciento a no discriminación y promoción de igualdad.

En ese momento, la defensa de los derechos de la mujer y la equidad habían adquirido importancia en el espacio social, pero esto no se reflejaba en la negociación colectiva (Novick, Trajtemberg y Heredia, 2005). El avance cualitativo identificado en algunos convenios no obedece ni a la tasa de empleo femenino en el sector ni a su presencia sindical en la conducción gremial (que resulta ser una condición necesaria, pero no suficiente). Estudios posteriores (Trajtemberg y Goren, 2018) muestran cómo la negociación colectiva –a pesar de algunos avances– no ha logrado reducir la brecha salarial entre varones y mujeres, puesto que ellas, debido a su vida personal y a la organización social que prevalece en los cuidados no logran percibir la totalidad de los beneficios conquistados de los sistemas de pago (horas extras, antigüedad, viáticos, premios por presentismo, entre otros). Por ello, el estudio de Trajtemberg y Goren (2018) propone realizar una reevaluación intrasectorial de las contribuciones relativas de grupos de trabajo específicos, pero también de los esfuerzos para asegurar que las ocupaciones dominadas por mujeres sean remuneradas adecuadamente.

El tema de equidad de género se fue incorporando tanto en la vida social como en la sindical y, por ende, en la negociación colectiva. La activa presencia de las mujeres sindicalistas y el avance de la participación sindical en el feminismo (Díaz y Socolovsky, 2020) también llevaron a la incorporación paulatina de la agenda de género en la negociación colectiva.

La presente investigación se refiere a la forma e intensidad en que se incorporan los cuidados en la negociación colectiva. Este tema fue caracterizado, en los últimos años, como “crisis de los cuidados” por la CEPAL (2009) a partir tanto de la extensión de la expectativa de vida de la población, como de la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo y de la organización social inequitativa de los trabajos de cuidado. La pandemia de la COVID-19 ha hecho más evidente esta crisis y ha puesto en discusión la baja


consideración sobre las tareas de cuidado que se ha tenido en materia de negociación colectiva y corresponsabilidad familiar.

Los avances en esa materia relevados en el marco de este estudio dan cuenta de la importancia del tema tanto para las dirigentes sindicales como para las distintas referentes consultadas, quienes también destacan las dificultades que se presentan al quererlos incorporar en la agenda de la negociación colectiva.

El perfil de la negociación colectiva en lo referido al género ha ido variando en el tiempo, y ha requerido un proceso de movilización de las mujeres y diversidades, un cambio de época con respecto a los derechos civiles, cambios en las conducciones sindicales por género, entre otros. Es interesante destacar que todas las entrevistadas, sean funcionarias, expertas, empresarias o sindicalistas, remarcan el rol del Estado y la cultura al hablar de cuidados; pero reconocen las dificultades y resistencias presentes cuando se quieren incorporar estos temas a la negociación colectiva.

Más allá de la norma hay una cuestión de prácticas culturales. Las imágenes y percepciones sociales sobre masculinidad y femineidad son dimensiones mencionadas en las entrevistas, tanto por empleadores como por sindicalistas, entre los principales obstáculos para la incorporación sistemática y efectiva de los cuidados en las negociaciones colectivas.

1 La normativa interna de la Argentina no define a la negociación colectiva, aunque mediante la Ley 14.250 se establecen sus ámbitos de actuación y procedimientos aplicables. En cuanto a normativa de la OIT sobre la materia, los Convenios de la OIT núm. 98 sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva (ratificado por Decreto 11594/56), núm. 151 sobre las relaciones del trabajo en la Administración Pública (ratificado por Ley 23.328) y núm. 154 sobre negociación colectiva (ratificado por Ley 25.344). Este último, en el artículo 2 establece que la expresión “negociación colectiva” comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.



2

**Los cuidados en la agenda sindical
y en la negociación colectiva:
avances y desafíos**



► **El avance hacia una distribución del trabajo del cuidado más justa, exige abordar el cuidado como un asunto público y un derecho universal, cuya resolución, organización y provisión va más allá de los límites de la familia nuclear.**

Como se ha señalado en recientes informes producidos por la OIT, la organización social del trabajo de cuidados constituye un aspecto de singular importancia para el futuro del trabajo decente y para intervenir sobre las desigualdades de género en el mundo del trabajo (OIT, UNICEF, PNUD y CIPPEC, 2018; OIT, 2019). Sobre la base de esa perspectiva, nos referimos al cuidado como un trabajo, tanto en sus formas remuneradas como en aquellas no remuneradas. De esta manera, el trabajo de cuidado no remunerado puede definirse como aquel realizado por cuidadoras y cuidadores que no reciben retribución económica a cambio. Por su parte, el trabajo de cuidados remunerado comprende una gran diversidad de servicios personales realizados por trabajadoras y trabajadores a cambio de una remuneración, entre quienes se incluye el personal de servicios de salud, educación, trabajo doméstico y cuidados de larga duración (OIT, 2019).

El estudio de los cuidados se ubica en la intersección de una perspectiva de derechos y de trabajo, y ha sido abordado por un conjunto de estudios académicos e informes técnicos recientes. En particular, los debates y desafíos referidos a la organización social de los cuidados y al entrecruzamiento entre responsabilidades familiares y ámbitos laborales han dado lugar a reflexiones que consi-

deraron el rol conjunto de distintos actores sociales en el abordaje del tema (OIT, 2019; Carrasco, Borderías y Torns, 2011; Hirata y Araujo, 2016; Hirata, 2020; Batthyány, 2020; CEPAL, 2009, 2020a).

Desde perspectivas feministas, se ha señalado que la forma en que una sociedad organiza la provisión de cuidados posee efectos considerables en las desigualdades de género (Esquivel, Faur y Jelin, 2012)¹. A partir de una mirada crítica de la economía ortodoxa, los planteos de la economía feminista han permitido visibilizar el rol del trabajo de cuidados en el funcionamiento de la economía, al destacar su importancia para la ampliación de la renta y la producción del bienestar de las personas (Rodríguez Enríquez, 2015). Desde esta perspectiva, los cuidados han sido definidos como un trabajo compuesto por “todas las actividades necesarias para la supervivencia de las personas en la sociedad en que viven” (2015:36), incluyendo tanto actividades de cuidado directo personal y relacional (como dar de comer a un bebé o cuidar un cónyuge enfermo), como la provisión y gestión de sus condiciones (como cocinar y limpiar), es decir, actividades de cuidado indirecto (OIT, 2019).

Como se advierte en distintos estudios, considerar al trabajo de cuidados desde la corres-



Campaña "Alguien Cuida", 2021. (Gorosito, I. / OIT)

ponsabilidad social y reconocer la importancia de avanzar hacia modelos más justos y equitativos en cuanto a su distribución, implica abordarlos como un asunto público y un derecho humano de ejercicio universal, que no se encuentra ligado únicamente a la posición de las personas con respecto al mercado laboral (Pautassi, 2007, 2016). Esta conceptualización coloca su resolución, organización y provisión más allá de los límites de la familia nuclear, dando lugar a perspectivas que cuestionan, asimismo, el modelo de varón proveedor-mujer cuidadora, típico de las formas tradicionales de suministro de bienestar, para poner en el centro la necesaria participación conjunta de la familia, el Estado, el mercado y la comunidad, a partir de conceptos como "diamante de cuidado" (Razavi, 2007) u "organización social del cuidado" (Esquivel, 2011; Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015; Faur, 2014). En este sentido, la noción de cuidados ha sido clave para el análisis de las políticas de protección social y bienestar desde una perspectiva de género (Faur, 2014; Batthyány, 2015). Se trata de una actividad cuya especificidad radica en el hecho de encontrarse basada en lo relacional, y que configura tanto un derecho humano –y por lo tanto, universal–, como una obligación jurídica y económica, y una práctica que involucra tiempo, compromiso, emociones y connotaciones morales (Batthyány, 2015).

Criterios de selección de investigaciones sobre trabajo de cuidado y la negociación colectiva

Del conjunto de las reflexiones que abre este tema, se ha seleccionado una serie de estudios que se encuentran más estrechamente vinculados con la mirada de la negociación colectiva sobre el trabajo de cuidados y sobre el lugar que alcanza esta temática en la agenda de las negociaciones. La relación entre la agenda del trabajo de cuidados y la negociación colectiva puede organizarse a partir de tres ejes:

1. Estudios que analizan aquellos procesos estructurales en los que se inscribe la "crisis de los cuidados" y la profundización del cambio cultural que requiere la redefinición de roles sociales propuestos por el modelo dominante. En este eje, se incluye la reflexión sobre el escenario abierto a partir de la pandemia y la visibilidad del trabajo de cuidados en este contexto, que ha sido más exigente y crítico.
2. Artículos que han analizado el modo en que los cuidados aparecen abordados desde la legislación y las políticas laborales, que destacan el carácter mayoritariamente "maternalista" de estas intervenciones.
3. Trabajos e informes que han abordado el lugar de los cuidados en el marco de las prácticas sindicales y la negociación colectiva.

En conjunto, la revisión de estas contribuciones permite tener un panorama exhaustivo del modo en que la agenda de cuidados es abordada desde distintos puntos de vista, al considerar el marco general que habilita la implementación de acciones ligadas a la construcción de una organización social del cuidado más justa, que otorgue garantías y derechos para los y las trabajadoras en edad activa, mediante instrumentos denominados como de “conciliación familiar- laboral” o de “corresponsabilidad social” de los cuidados.

► Estudios centrados en la “crisis de los cuidados”

En este primer eje, se sitúa un conjunto de trabajos que permiten caracterizar la crisis actual en materia de cuidados; mostrar la evolución en el cambio cultural, que este proceso requiere, y dar cuenta de incipientes logros hacia la visibilización del problema.

Distintos trabajos han coincidido en afirmar que, en las últimas décadas, ha surgido un escenario global atravesado por una crisis de los cuidados, que deriva de un proceso más amplio de desestabilización de los modelos tradicionales de distribución de responsabilidades de los cuidados (Pérez Orozco, 2006; Ezquerro, 2012). Estos análisis afirman que las diferentes etapas de reestructuración del sistema económico no se han visto acompañadas por cambios en la división sexual del trabajo en los hogares ni en la segmentación por género del mercado laboral (Ezquerro, 2012), lo que provoca a menudo salidas “reaccionarias” que involucran la mercantilización del cuidado a partir de modalidades precarias de contratación y se aprovechan de grupos vulnerables de mujeres migrantes (Pérez Orozco, 2014).

Entre los factores que explican esta crisis, se ha resaltado el aumento de los índices de dependencia y la reducción de la disponibilidad de cuidados no remunerados (OIT-PNUD, 2009). En cuanto a América Latina, se ha destacado que, un contexto de precariedad económica y ausencia de servicios sociales sólidos, ha convergido con un envejecimiento rápido de la población, que ha generado una mayor demanda de cuidados. Esto se complejiza aún más debido al aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral (CEPAL, 2009). Los cambios en la compo-

sición de las familias, como el incremento de los hogares monoparentales con jefatura femenina, constituyen otros elementos constitutivos de esta crisis.

A partir de 2020, con la pandemia provocada por la propagación del coronavirus SARS-CoV-2, las reflexiones en torno a la crisis de los cuidados adquieren una particular visibilidad en la opinión pública y en el debate académico. Un punto central, en el que coinciden distintos análisis, ha sido que la pandemia profundizó los alcances que, previamente, tenía la crisis de los cuidados. Según plantean los estudios realizados, la crisis sanitaria puso en evidencia la importancia de los cuidados para la sostenibilidad de la vida y las grandes inequidades e injusticias de género que modelan su distribución (CEPAL, 2020a; CEPAL, 2020b; Batthyány, 2020; ONU MUJERES y CEPAL, 2020).

Sobre la base de este diagnóstico, se ha planteado que la pandemia puede ser pensada como una oportunidad para promover una transformación sobre la injusta configuración de los cuidados y se ha recomendado la aplicación de políticas integrales y de corte universal (Pautassi, 2020) que permitan apuntar hacia una revalorización del trabajo de cuidados, y a una nueva idea de gestión pública que ponga en el centro a las relaciones de interdependencia y el fomento de la corresponsabilidad (Batthyány, 2020; Batthyány y Sanchez, 2020). La construcción de sistemas integrales de cuidados se destaca como un factor fundamental para lograr la autonomía de las mujeres y para alcanzar la recuperación económica ante un escenario de “nueva normalidad”, que fomente medidas para proteger a quienes realizan tareas de cuidado al compatibilizar trabajos remunerados con no remunerados.

► Estudios centrados en el abordaje de los cuidados en la legislación

Como segundo eje, se destaca la centralidad de una serie de trabajos que han analizado la legislación laboral y las políticas dirigidas al cuidado en nuestro país. Un punto de consenso en la literatura sobre el tema ha sido la interpretación del carácter fragmentario de estas modalidades de intervención estatal y su insuficiencia para supe-

rar las desigualdades de género y clase, que atraviesa la distribución del cuidado al interior de los hogares y en los apoyos externos. Distintas autoras han analizado las regulaciones en materia de Derecho del Trabajo y señalado las disparidades entre los ordenamientos legales y las políticas aplicadas (Pautassi, Faur y Gherardi, 2004).

Una pregunta central que ha guiado estos estudios ha sido la voluntad de establecer en qué medida las normativas vigentes regulan y delegan responsabilidades de cuidado, reproduciendo asimetrías preexistentes, o plantean una lógica de igualdad de derechos, favoreciendo su desmercantilización y desfamiliarización (Faur, 2014). Se ha destacado que las normativas referidas a la articulación entre empleo y familia presentes en la legislación laboral (Ley 20.744) se concentran en las trabajadoras asalariadas y en el otorgamiento de licencias para el período de gestación, parto y lactancia, sin contemplar tiempos de licencia para otros aspectos vinculados al cuidado (como enfermedades de familiares, adaptación escolar, entre otros), ni promover la corresponsabilidad familiar ni social, o la consideración de otros esquemas diferentes al modelo de la familia nuclear convencional (Pautassi, Faur y Gherardi, 2004; Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015)². Incluso en lo que refiere a la licencia por maternidad, esta es inferior a la que establecen los Convenios de la OIT³ y son escasas las disposiciones que fomentan la corresponsabilidad paterna (Lupica, 2014; Cutuli y Aspiazu 2015).

Así, se ha sostenido que la estructura derivada de la legislación vigente no solo reproduce roles de género diferenciados, sino que evidencia una importante estratificación social y por sector de actividad en la asignación de derechos (Faur, 2014). Un estudio comparativo ha señalado que, al contrastar la legislación que regula al empleo público con la del privado, se observa que quienes trabajan en el primero cuentan con un marco normativo más robusto y proclive a la conciliación (Marzonetto y Martelotte, 2013)⁴.

Existe, entonces, consenso en afirmar el carácter maternalista y familiarista que se encuentra vigente en las políticas de cuidado y en la legislación laboral en nuestro país (Blofield y Martínez Franzoni, 2014; Marzonetto y Martelotte, 2013;

Faur, 2014; Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015; Marzonetto y Rodríguez Enríquez, 2017). Esta visión contrasta con lo que se ha venido sosteniendo en los consensos regionales (Consenso de Quito 2007, Consenso de Brasilia 2010; Consenso de Santo Domingo 2013, Consenso de Santiago 2020) y con lo que introducen las recomendaciones de organismos internacionales como la OIT, UNICEF, ONU Mujeres y la CEPAL; y con los objetivos del desarrollo sostenible promovidos en la Agenda 2030.

En este sentido, se ha planteado la importancia de construir recomendaciones y medidas que se inspiren en “las cinco R” del trabajo de cuidados decente: reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado, recompensar el trabajo de cuidados remunerado y garantizar la representación, mediante el diálogo social y la negociación colectiva, de las trabajadoras y trabajadores del cuidado (OIT, 2019). Estos lineamientos dan continuidad a aquellas propuestas incluidas en el texto de los Convenios número 156 (sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por nuestro país mediante la Ley 23.451) y número 183 (sobre protección de la maternidad). Si bien este último no se encuentra ratificado por nuestro país, ambos fijan un parámetro respecto de la necesidad de extender las licencias por maternidad y paternidad y garantizar la no discriminación de trabajadores con responsabilidades familiares. En 2012, la 101ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT adoptó la Recomendación núm. 202 (R.202) sobre los Pisos de Protección Social, en la cual el cuidado es incluido como parte de las garantías básicas de seguridad social, que deben ser abordadas desde la corresponsabilidad pública y social.

► Trabajos que abordan el lugar de los cuidados en la negociación colectiva

En el tercer eje se incluyen aquellos estudios que han abordado procesos referidos a la inclusión de los cuidados en la negociación colectiva.

Hay una serie de trabajos que incorporan la perspectiva de género en la negociación colectiva como instrumento de promoción de la igualdad, y que incluyen el eje de cuidados como parte de las iniciativas y contenidos. En


este punto, cabe destacar la producción académica y técnica de la última década sobre las desigualdades de género en el ámbito laboral y en la negociación colectiva (Díaz y Goren, 2011; Trajtemberg *et. al.*, 2012; Trajtemberg y Goren, 2017).

Estos trabajos otorgan centralidad a la incorporación de cláusulas de cuidado en la negociación colectiva; a la difusión de información y apoyo para el cumplimiento de derechos (OIT, UNICEF, PNUD y CIPPEC, 2018), y al desarrollo tanto de acciones directas de cuidado –políticas de tiempo, de dinero y de provisión de servicios– como de acciones indirectas –campañas de sensibilización, promoción de la paridad sindical al interior de las organizaciones y la articulación con el movimiento de mujeres (UNICEF y ELA, 2020)–. Aspectos como la incorporación de licencias por cuidados familiares, características de la provisión de infraestructura para el cuidado, promoción de políticas para la conciliación trabajo y familia, y participación femenina en las comisiones negociadoras de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, han sido abordados por los estudios referenciados y por recientes informes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2012, 2015, 2016a, 2016b).

A partir de la revisión de los estudios previos, se pone de manifiesto la necesidad de profundizar en el tratamiento del tema de los cuidados, cuyo abordaje dentro de la negociación colectiva aún resulta insuficiente para avanzar hacia una organización social más justa.

En esta línea, la presente investigación y la metodología elegida generan un aporte al tratamiento de cuidados en la negociación colectiva, ya que se analizan más de cuarenta convenios colectivos y acuerdos de trabajo, y se elabora una tipología sobre el tratamiento del tema.

-
- 1 Un informe OIT (2019) indica que, a escala mundial, las mujeres tienen a su cargo el 76,2 por ciento del total de las horas que se dedican al trabajo de cuidados no remunerado. Estas cifras indican que la incorporación de mujeres al trabajo remunerado no transforma automáticamente las representaciones y prácticas en torno a la división sexual del trabajo, en tanto las tareas asociadas a “lo femenino” se caracterizan por ser las actividades más precarizadas y con las remuneraciones más bajas, dando lugar a una profundización de las desigualdades de género. En situaciones específicas, como la primera infancia, la vejez o la enfermedad, estas demandas adquieren mayor envergadura, lo que genera un mayor impacto en las experiencias laborales de las mujeres. El tiempo que las mujeres le dedican al cuidado aumenta significativamente con la presencia de niñas y niños pequeños en el hogar, dando lugar a una “penalización en el empleo vinculada con la maternidad”, que afecta especialmente a madres de niñas y niños menores de cinco años cuyas tasas de empleo tienden a ser más bajas que las de los hombres (OIT, 2019).
 - 2 Los estudios han subrayado que esta feminización de las protecciones ha implicado, en muchos casos, una situación de discriminación hacia las mujeres en el mercado de trabajo, reforzando el supuesto de que contratar mujeres en edad reproductiva trae aparejadas desventajas para quien emplea (Cutuli y Aspiazú, 2015).
 - 3 Los Convenios núm. 156 (sobre los trabajadores con responsabilidades familiares) y núm. 183 (sobre protección de la maternidad) fijan un parámetro respecto a la necesidad de extender las licencias por maternidad y paternidad y garantizar la no discriminación de trabajadores con responsabilidades familiares.
 - 4 Estas desigualdades se profundizan debido a la segmentación e insuficiencia que existe en la provisión de infraestructuras de cuidado: mientras que los hogares de mayores ingresos contratan servicios mercantilizados de cuidado y acceden a una mejor oferta de estímulo al desarrollo infantil educativa; los estratos más bajos cuentan con menos posibilidades de externalizar el cuidado y recurren mayormente a servicios de corte asistencial y/o comunitario (Faur, 2010; Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014).



3

Resultados de la investigación



► **A pesar de los avances en materia de negociación colectiva y cuidados con la incorporación de cláusulas que superan lo establecido por el régimen laboral vigente, prevalecen las licencias y transferencias monetarias de enfoque maternalista, con escasa consideración de otras situaciones como la vejez, la discapacidad o las enfermedades crónicas.**

Algunos comentarios sobre la legislación laboral

Como se señaló anteriormente al glosar la bibliografía, para las personas que trabajan en el sector privado la LCT (Ley de Contrato de Trabajo) establece licencias en las que se puede identificar un enfoque maternalista, centrado principalmente en los primeros meses de vida del niño o niña y dirigidas prioritariamente a la madre.

En cuanto a la normativa que regula el trabajo en la administración pública Ley 25.164, la sanción del Decreto 214/2006¹ modificó sustancialmente el enfoque maternalista en tanto se refiere a licencias para persona gestante y no gestante; alarga los plazos de licencia para la persona no gestante a 15 días, incluye la licencia por adopción sin distinción de género por un plazo de 100 días, entre otros. ► **Cuadro 1**

La LCT, asimismo, en la regulación de la maternidad prevé mecanismos que generan de hecho –aunque, probablemente, no esté en la idea original– perjuicio para la trabajadora que es madre y que, incluso, podrían considerarse discriminatorios. La opción tácita de renuncia dispuesta en el artículo 186² de la LCT se contradice con el principio de conservación del contrato,³ con la prohibición a la renuncia a derechos⁴ y con la necesidad de notificar para que exista extinción del vínculo⁵ laboral. Dichas circunstancias previstas

en la normativa dan cuenta de una discriminación hacia la mujer trabajadora que es madre.

La normativa laboral, además, no contempla medidas de protección o licencias para otras situaciones derivadas de la vida reproductiva y no reproductiva de mujeres y personas gestantes –como los abortos espontáneos o voluntarios, la fertilización asistida, entre otros– o para otras situaciones relacionadas con la crianza y el cuidado de los hijos –guarda con fines de adopción, adaptación escolar, controles médicos periódicos–. El sistema de licencias tampoco prevé el cuidado de familiares enfermos, personas con discapacidad o licencia por responsabilidades familiares (por ejemplo, licencia para cumplir con las obligaciones derivadas de la escolaridad de los hijos e hijas). La normativa, entonces, no promueve la corresponsabilidad parental y reproduce una mirada maternalista.

La Ley 27.555 (Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo), sancionada en el 2020, realiza un pequeño avance en materia de cuidado de familiares, ya que prevé en uno de sus artículos una dispensa en materia horaria para aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo el cuidado de personas menores, con discapacidad o personas adultas mayores.⁶ Esta normativa establece que, por medio de la negociación colectiva, podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de dicho derecho. El decreto 27/2021 reglamentario de dicha normativa

► Cuadro 1. Cuadro comparativo de legislación

Tema	Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744)	Código Civil y Comercial de la Nación (Ley 26.994)
Enfoque	Maternalista ¹	Corresponsabilidad parental ²
Nacimiento	<p>Acciones dirigidas a la mujer:</p> <p>90 días de licencia por maternidad. ³</p> <p>Protección frente al despido de siete meses y medio, anteriores y posteriores a la fecha probable de parto. ⁴</p> <p>Descanso por lactancia de una hora por jornada durante un año.</p> <p>Posibilidad de tomar licencia sin goce de haberes entre 3 y 6 meses una vez vencida la licencia de maternidad. ⁵</p> <p>Acciones dirigidas al varón:</p> <p>Licencia de dos días hábiles. ⁶</p>	<p>Corresponsabilidad parental.</p> <p>Tanto en el caso de convivencia, como de separación de los progenitores.</p>
Adopción	No está contemplada.	Se incluyó mediante la sanción de la Ley 24.779 de 1997.
Familias homoparentales	No se incluyen en ningún artículo.	Ley de Identidad de Género (Ley 26.743) y Ley de Matrimonio Igualitario (Ley 26.618).
Provisión de infraestructura de cuidado	La habilitación de “salas maternas” y “guarderías” por parte del empleador se encuentra vinculada con la cantidad de trabajadoras mujeres que prestan tareas en el establecimiento laboral (artículo 179).	Se incluyó mediante la sanción de la Ley 24.779 de 1997.

- 1 Si se compara la cantidad de acciones dirigidas a las mujeres y a los varones, se puede inferir un enfoque maternalista de la LCT.
- 2 La responsabilidad parental es el conjunto de deberes y derechos que corresponden a los progenitores sobre la persona y bienes del hijo o hija, para su protección, desarrollo y formación integral mientras sea menor de edad y no se haya emancipado.
- 3 Licencia por embarazo financiada por la Seguridad Social (artículo 177, LCT).
- 4 Coloca en cabeza de quien emplea demostrar en caso de despido que este obedeció a una causal no vinculada con la maternidad (artículo 178).
- 5 Se considera excedencia el tiempo que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados (artículo 183).
- 6 Artículo 158, LCT.

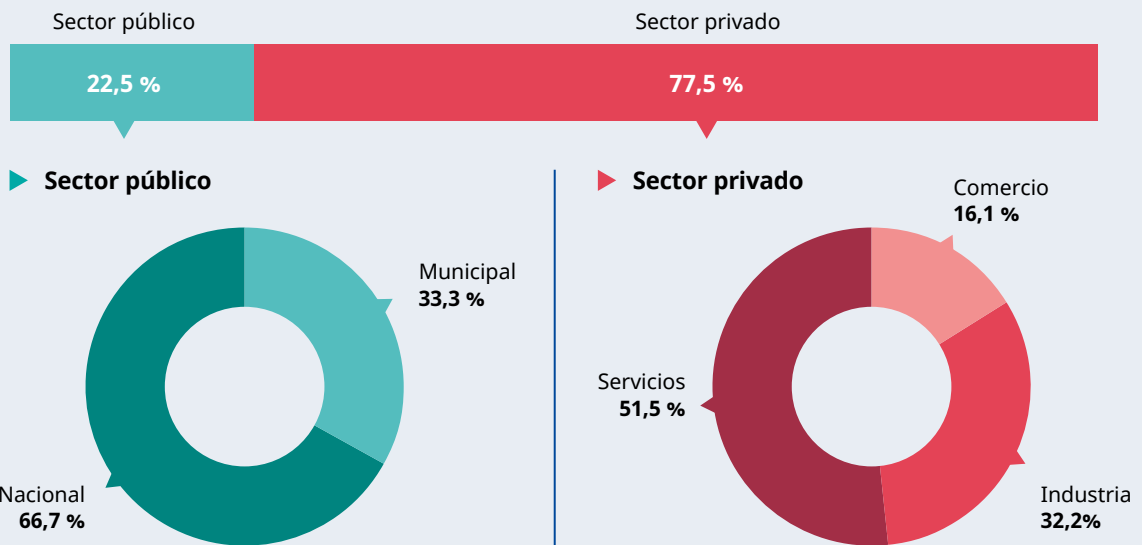
Fuente: Elaboración propia.

estableció que aquella persona que interrumpa la tarea por razones de cuidado deberá comunicar en forma virtual con precisión el momento que comienza la inactividad y cuándo la finaliza. Asimismo, establece que en aquellos casos donde las tareas de cuidado no permitan cumplir con la jornada legal o convencional se podrá

acordar su reducción acorde a las condiciones existentes en la convención colectiva.

Una nota importante de dicha reglamentación es que auspicia que tanto quienes emplean como quienes trabajan se comprometen a que las presentes licencias sean utilizadas de forma

► **Gráfico 1. Distribución por sector de los convenios analizados**



Fuente: Elaboración propia en base al análisis de 40 convenios.

equitativa, promoviendo la participación de los varones en las tareas de cuidado.

Las situaciones relativas al cuidado, que no están contempladas en el régimen general, son reguladas por algunos de los convenios y acuerdos que se analiza a continuación. Este hecho refleja la importancia de la negociación colectiva y de la capacidad de negociar de cada uno de los sectores para la obtención de mayores avances en la organización social del cuidado.

Análisis de la negociación colectiva y cuidados

► Criterios de selección de convenios

Con el objeto de facilitar el análisis de los convenios, en el presente estudio se han adoptado con los siguientes tres criterios:

- 1. Sujeto empleador:** vinculado con el sujeto empleador firmante en los convenios o acuerdos. Se toma en consideración si el empleador es el Estado en algunas de sus formas (Poder Judicial Nacional o jurisdiccional o ejecutivo, tanto municipal como nacional) o el sector privado. Dentro del ámbito privado, se han establecido tres grupos diferenciados por sector de actividad: de índole industrial

(mecánica, metalúrgica, ladrilleros, construcción, etcétera), del sector comercial y del área de servicios (bancarios, aeronáuticos, telefónicos, etcétera).

- 2. Convenios de “mayor cobertura” y representatividad** de trabajadoras y trabajadores asalariados, registrados en el sector privado, en el ámbito de diversas actividades,⁸ para identificar si incluyen alguna cláusula en materia de cuidados en la negociación colectiva.
- 3. Convenios o acuerdos que contienen innovaciones significativas en la materia,** como grupo diferenciado y testigo.

Los cuarenta convenios seleccionados corresponden el 22,5 por ciento al sector público (tanto nacional como municipal) y el 77,5 por ciento al sector privado. ► **Gráfico 1**

El total de trabajadoras y trabajadores del ámbito privado incluidos en el marco de análisis alcanza a 2.353.798 personas.⁹ La desagregación de este número muestra que los convenios y acuerdos que involucran al mayor número de empleadas y empleados son aquellos comprendidos dentro del subsector de comercio, con 1.205.301¹⁰ personas; a continuación, se encuentra el sector industrial con 722.100¹¹ personas, y por último, los servicios con 317.208¹²

► Cuadro 2. **Criterios de selección**

Sector	Grado de avance	Mayor cobertura
Comercio ¹		Sector con mayor cantidad de trabajadores.
Servicios ²	Cuentan con mayor grado de avance en materia de cláusulas de cuidado respecto del régimen general de la LCT. Varias de estas actividades se encuentran englobadas en el estudio realizado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social sobre 23 actividades para determinar la evolución del salario conformado de convenio cobertura y cierta mirada intersectorial.	
Industria (alimentación / rama avícola)		Considerada por la tasa de trabajadoras mujeres, ya que al primer trimestre de 2019 contaba con un 19,8 por ciento de tasa de feminidad. ³
Industria (mecánica) ⁴	En los convenios y acuerdos celebrados por empresa.	
Industria (metalúrgica y construcción) ⁵		Elegidas por su incidencia en la población económicamente activa. En el caso de la construcción, en el tercer trimestre del 2019, representaba el 9,6 por ciento de los trabajadores según informe INDEC 2020. Para la rama metalúrgica no hay un análisis específico del porcentaje de incidencia de dicha actividad. A la fecha cuenta con un total de 255.879 trabajadores y trabajadoras. ⁶

- 1 Al primer trimestre de 2019 tenía una tasa de feminidad del empleo asalariado registrado del 35,1 por ciento (MTEySS, 2019), considerando dentro de dicho porcentaje tanto al comercio al por mayor como al por menor.
- 2 Se consideraron los convenios/acuerdos de Telefónicos, Bancarios, Aeronáuticos, Entidades deportivas, Sanidad y Televisión.
- 3 Tasa de feminidad del empleo asalariado registrado privado según rama de actividad a 2 dígitos del CIIU. *Boletín estadísticas laborales según sexo 2020*, Ministerio de Trabajo, Rev. 3.
- 4 El convenio general no contiene avances significativos en los últimos 5 años.
- 5 Ambas actividades, aun cuando no poseen avances en la materia, han sido elegidas a los fines de incluir gremios mayoritarios que permitan alcanzar una cobertura más amplia de la negociación colectiva en materia de cuidados.
- 6 Información otorgada por el equipo de trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Fuente: Elaboración propia.

personas. Si bien el comercio es el que tiene más personas empleadas, no es el sector que tiene mayores avances. ► **Cuadro 2**

Cabe señalar que, si bien los cuarenta convenios y acuerdos analizados tienen un alcance

muy amplio de trabajadoras y trabajadores beneficiados, durante los últimos 5 años (2016-2021) se han negociado convenios y acuerdos que representan a un número limitado de personas (por empresa); pero en términos cualitativos, se destacan por tener

contenidos que representan avances en relación con las cláusulas de cuidados.

► **Análisis de las cláusulas de cuidados**¹³

Las cláusulas convencionales fueron clasificadas según los siguientes criterios:

- Si se traducen en **políticas de tiempo**, considerando en su interior las referidas a licencias por maternidad, paternidad, adopción o persona gestante/no gestante; asignación del tiempo y licencias de cuidados por familiar enfermo, mayor de edad o con discapacidad.
- Si comprenden algún tipo de **transferencias de ingresos**, es decir, una compensación económica para la persona trabajadora. Mayoritariamente se traducen en dinero para el pago de guardería, prestación salarial al momento del nacimiento, ayuda escolar, entre otras.
- Si otorgan la **provisión de servicios de infraestructura**. En general, estas políticas han sido sustituidas por una compensación económica en gran parte de los convenios y acuerdos.

Otra dimensión que fue y es considerada como central en este proceso es aquella vinculada con las **políticas de cambio cultural**. Aunque estas no se ven traducidas aún en cláusulas concretas de la negociación colectiva, han surgido de las entrevistas realizadas a distintos dirigentes sindicales e identificadas en los protocolos internos de las empresas.

► **Caracterización de las cláusulas**

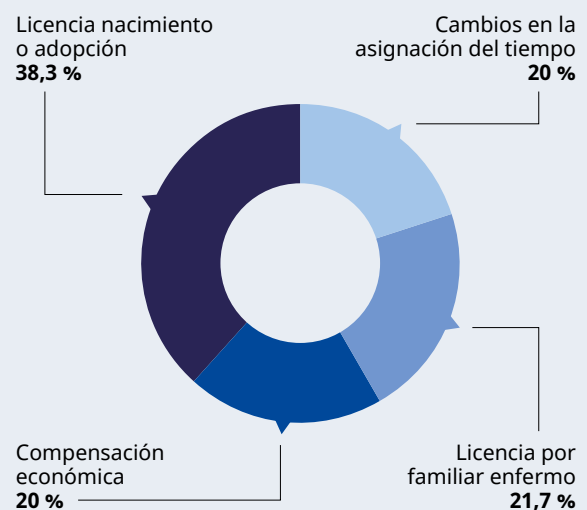
A continuación, se incluye un gráfico con la distribución temática de las cláusulas encontradas.

► **Gráfico 2**

► **Políticas de tiempo**

La regulación sobre el tiempo que se destina al trabajo de cuidado es una de las acciones más frecuentemente encontradas en los convenios colectivos analizados. De hecho, de los cuarenta convenios bajo análisis, veintiséis contienen alguna medida vinculada con políticas de tiempo.

► **Gráfico 2. Distribución de cláusulas según tema**



Fuente: Elaboración propia en base al análisis de 40 convenios.

En el análisis del contenido de las cláusulas vinculadas con la regulación del tiempo de cuidado, distinguimos entre tres tipos de medidas:

1. Aquellas orientadas a regular tiempos de **licencia por nacimiento o adopción**: 38,3 por ciento (23 convenios),
2. Aquellas que instrumentan **cambios en la asignación del tiempo** en la jornada de trabajo: 20 por ciento (12 convenios), y
3. Aquellas orientadas a regular **licencias para brindar atención a familiares o personas a cargo que requieran asistencia** (por enfermedad crónica, vejez, discapacidad): 21,7 por ciento (13 convenios).

► **Licencias por nacimiento o adopción**

Las **licencias por nacimiento o adopción** son las más frecuentes en los convenios analizados e incluyen una serie de innovaciones que trascienden a las establecidas en el régimen general.

En lo que refiere a las **licencias de cuidado por nacimiento dirigidas específicamente a la madre o persona gestante**, encontramos que algunos convenios amplían la cantidad de días otorgados a la trabajadora respecto de lo previsto en la Ley de Contrato de Trabajo, con un

promedio de 30 días adicionales al previsto por el régimen general. De los convenios analizados, el que mayor licencia otorga (210 días) es el de las y los trabajadores municipales de Morón, Ituzaingó y Hurlingham con el Departamento ejecutivo y deliberativo del municipio de Morón (CCT 454/2016). También observamos una serie de cláusulas que extienden el plazo otorgado cuando ocurren situaciones especiales. Tal es el caso del nacimiento de un hijo o hija con discapacidad o enfermedades crónicas graves, partos prematuros, la internación en neonatología del recién nacido o nacimientos múltiples.

En cuanto a las **licencias por paternidad**, la mayoría de los convenios y acuerdos analizados poseen cláusulas de cuidado superiores a la prevista en el régimen general; con un promedio de 15 días de licencia para el padre. También hemos encontrado, la contemplación de situaciones especiales, reconocidas como motivos para ampliar los plazos, como el fallecimiento de la madre en el parto, los partos múltiples, el fallecimiento del hijo o hija, la interrupción de la gestación o los nacimientos prematuros.

En los casos de adopción, dieciocho de los convenios y acuerdos analizados contemplan algún tipo de licencia por adopción, igualando en su mayoría al plazo previsto de licencia por maternidad o de hijos con discapacidad. En este punto, observamos que, si bien algunos convenios incluyen este tipo de licencia sin hacer distinción de género, pudiendo ser utilizada por cualquiera de los dos adoptantes, también identificamos la persistencia en la tendencia a otorgar más tiempo de licencia a la mujer que al coadoptante varón e incluso de otorgarla exclusivamente a ella.

De los dieciocho convenios con licencias por adopción, diez de ellos no realizan distinción de género al otorgar la licencia. En su mayoría, la parte empleadora corresponde al sector público.¹⁴ En el caso del sector privado, algunos convenios ofrecen días por adopción sin distinguir entre rol materno y paterno, tales como aquel celebrado entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios con Facebook (CCT 1636/2020) o los acuerdos establecidos entre el Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos

y de Datos con MTV Networks (Acuerdo 825/2019) y con Prom Tv (Acuerdo 626/2018), que ofrecen 45 y 14 días de licencias para adopción, respectivamente.

La identificación del beneficiario de las licencias en caso de adopción ofrece pistas para analizar la persistencia de enfoques maternalistas sobre el cuidado. En este sentido, vale destacar que algunos convenios presentan un enfoque innovador con respecto a la problematización de los modelos binarios de familia, al introducir conceptos como la licencia única por nacimiento sin distinción de género¹⁵ o la posibilidad de transferir una cantidad de días otorgados a la persona gestante al otro progenitor, en el caso de que ambos sean trabajadores de la misma entidad.¹⁶ En estos convenios, la toma de distancia de modelos binarios se encuentra expresada en la utilización de las categorías: **persona gestante y no gestante** para referirse a quienes reciben las licencias, en reemplazo de la clasificación tradicional: **“de maternidad/paternidad”**. En esta línea y dentro de los convenios celebrados en el sector privado, podemos destacar también el caso del convenio entre la Asociación del Personal Aeronáutico (APA) con la empresa DutyPaid S. A. (Acuerdo 691/2018), el cual hace referencia específicamente a situaciones de comaternidad y copaternidad para el caso de las licencias por nacimiento.

También en el sector privado, se encuentran algunos casos en los que la licencia por paternidad es igualada a la de maternidad. Tal es el caso del convenio celebrado entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios con Facebook (CCT 1636/2020); que otorga a sus trabajadores una licencia de paternidad de 87 días, mejorando significativamente la duración de licencia otorgada por el régimen laboral general. De todos modos, es necesario tomar en cuenta que dicho acuerdo alcanza a un número bajo de trabajadores por tratarse de un convenio colectivo de empresa.

► Cambios en la asignación de tiempo

En cuanto a los cambios en la asignación del tiempo (reducción horaria o posibilidad de

modificar turnos y horarios de trabajo), este tipo de medidas han sido encontradas en doce de los cuarenta convenios analizados, de los cuales ocho corresponden al sector público y cuatro al sector privado. Entre las cuestiones de la vida diaria de las personas mayormente contempladas en los convenios y acuerdos surgen de forma recurrente aquellas vinculadas con la protección de la maternidad y el cuidado de hijos e hijas a cargo de hasta 18 años.

En primer lugar, se encontró una serie de convenios y acuerdos que establecen algún tipo de descanso por **lactancia**. De los cinco que contemplan dicho derecho (ya previsto en el régimen general), solo uno –el convenio colectivo del Sindicato de Trabajadores municipales de Morón, Ituzaingó y Hurlingham con el Departamento ejecutivo y deliberativo del Municipio de Morón (CCT 451/2016)– no realiza distinción de género para otorgarlo.

Otra innovación identificada en las cláusulas referidas a la compensación es la inclusión del descanso por lactancia en el caso de adopción.¹⁷ Un derecho similar es otorgado a las y los trabajadores del Consejo de la Magistratura Nacional¹⁸ cuyo convenio no hace mención específica a la lactancia o alimentación de los hijos e hijas, pero sí establece que los adoptantes tendrán derecho a reducir una hora cuarenta minutos la jornada laboral durante un año luego de reincorporarse tras la licencia por adopción. También cabe señalar que el convenio entre la Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles con la Federación de Empleadores de Entidades Deportivas y asociaciones civiles (CCT 736/16) prevé, en el caso de nacimiento de hijo prematuro, una hora diaria para asistencia al menor para ambos progenitores y les otorga a las trabajadoras embarazadas licencia horaria para asistir hasta ocho sesiones de clases de “gimnasia preparto”.

En segundo lugar, encontramos una serie de convenios y acuerdos que establecen horas para el acompañamiento de situaciones vinculadas con la **escolaridad** de los hijos (adaptación escolar, actos, citación de autoridades).¹⁹

Por último, vale la pena mencionar específicamente que, en uno de los convenios analizados,

el de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios con Cencosud (Acuerdo 37/2021), encontramos una cláusula referida a la dispensa de prestación de servicios por la **situación excepcional de la COVID-19**. Dicha cláusula establece una **dispensa con goce de sueldo para progenitores o personas adultas a cargo de un menor en edad escolar hasta que comiencen las clases**, en el marco del cumplimiento de las medidas de aislamiento que interrumpieron la presencialidad educativa.

► Licencias para cuidado de familiar enfermo

En cuanto a las cláusulas referidas a la licencia por cuidado de familiar enfermo, del total de los convenios y acuerdos analizados el 21,7 por ciento (13) contiene alguna medida al respecto. En líneas generales, tales cláusulas contemplan la posibilidad de ser beneficiario de una **licencia con goce de sueldo** cuando algún familiar directo esté atravesando una enfermedad o accidente grave que requiera internación.

La duración establecida para este tipo de licencias es significativamente menor en los convenios del sector privado que en los del sector público. En el primer caso, están entre los 5 y 10 días promedio con goce de haberes, con posibilidad de ampliarlas hasta 20 días adicionales, pero sin goce de salario. En el caso del sector público, estas licencias contemplan un promedio de 30 días y varían de entre 15 y 90 días en total.

Vale la pena también hacer una breve mención al modo en que los convenios y acuerdos definen qué es lo que se entiende por “familiar directo”. Si bien algunos mencionan la posibilidad de que este tipo de medidas sean utilizadas para el cuidado de padres de las y los trabajadores, pudiendo tratarse de una medida que favorezca al cuidado de adultos mayores, muchos otros se encuentran centrados en el grupo conviviente y hacen hincapié en los roles de cónyuges e hijos como destinatarios de este tipo de medidas. La mención específica a la posibilidad de que el trabajador utilice esta licencia para el cuidado de sus padres, la encontramos en los convenios de la Unión Ferroviaria con Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado (CCT 1574/2018), del Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores

de Obras Sanitarias con Agua y Saneamientos Argentinos (CCT 1494/2015), de la Asociación de Empleados Fiscales e Ingresos Públicos con Administración General de Ingresos Públicos (Acuerdo 220/19), del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina con Acara (CCT 740/2016), y de la Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos con Telecom Personal S.A. (CCT 715/2015). En este sentido, podemos encontrar una clara evidencia de que las necesidades de cuidado específicas del adulto mayor son poco contempladas en los convenios analizados.

► Políticas de compensación económica

Entre los convenios que prevén la transferencia de dinero a los trabajadores y las trabajadoras en concepto de compensación por tareas de cuidado, se observan dos tipos de situaciones:

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

Este tipo de medidas fueron encontradas en doce del total de los convenios analizados, entre los cuales poseen mayor representatividad aquellos que establecen pagos por “guarderías”. Las cláusulas por pago de servicios de cuidado fueron identificadas en nueve convenios, de los cuales cuatro corresponden al sector público y cinco al sector privado.

Nuevamente, vemos que las medidas se encuentran en su totalidad centradas en el cuidado de las y los hijos y en sus primeros años de vida.

Resulta significativo mencionar que, en la mayoría de los convenios, este tipo de transferencias están dirigidas a la mujer. De los nueve convenios y acuerdos que tratan cláusulas por pago de guardería, en cinco de ellos la destinataria es la mujer, o establecen condiciones especiales –tales como el fallecimiento de la madre– para que el varón se constituya como beneficiario de dicho cobro.

En cuanto a la transferencia monetaria por nacimiento de hijos e hijas, dicha cláusula fue hallada en el convenio colectivo de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios con Facebook Argentina (CCT 1636/2020) y establece un pago extraordinario por nacimiento sin distinción de género del beneficiario, salvo en el caso de que ambos progenitores presten servicios en la empresa, donde se le otorgará preferentemente a la madre.

► Políticas de infraestructura

La provisión de servicios de infraestructura “guarderías” o “salas maternas”²⁰ no se encuentra presente en los convenios analizados, traduciéndose en muchos casos en políticas de compensación económica. De esta manera, ninguno de los convenios que son parte de nuestro universo de análisis establece como obligación la instalación de espacios de cuidado infantil en los lugares de trabajo.

De todos modos, sí podemos ubicar dentro de este tipo de políticas de infraestructura, la consideración de espacios destinados a la extracción de leche materna o alimentación de hijos e hijas de temprana edad, popularmente conocidos como “lactarios”. Este tipo de medidas fueron encontrados únicamente en dos convenios correspondientes al sector público.²¹

► Condicionantes en el análisis de los convenios colectivos

El tratamiento del tema de los cuidados en el conjunto de los convenios analizados muestra una fuerte heterogeneidad.

- a. En términos generales, se advierte un cierto grado de avance en materia de cuidados, ya que el 77,5 por ciento de las cláusulas identificadas superan lo establecido por la LCT. Sin embargo, al mismo tiempo, debe destacarse que continúa predominando el enfoque “maternalista” y no el de corresponsabilidades. Se mantiene vigente la inclinación a otorgar protecciones vinculadas con la situación de nacimiento o a cuestiones vinculadas con el cuidado de hijos e hijas, sin considerar de manera mayoritaria situaciones de dependencia y demandas de cuidado requeridas


por personas mayores o con discapacidad o enfermedades crónicas, que requieren asistencia y que están a cargo de los trabajadores y las trabajadoras. Resulta significativo que la inclusión de la discapacidad aparece expresada mayoritariamente en la ampliación de los días de licencia ante el nacimiento de un hijo o hija con dicha condición, sin considerar otras necesidades posteriores. Asimismo, otro tipo de medidas, como los cambios en la asignación de tiempo o la transferencia de dinero en compensación de gastos relativos al cuidado se encuentran en su totalidad centradas en el cuidado de hijos e hijas de temprana edad (pagos por “guarderías” y nacimiento, horas por “lactancia” y debidas a motivos escolares). En cuanto a las licencias de cuidado de familiar enfermo, este tipo de medidas se hallan en un número menor de convenios y también se refieren, en muchos casos, exclusivamente a personas del grupo “conviviente” como parte de sus destinatarios, priorizando a la atención de hijos, hijas y cónyuges por sobre otros familiares que requieran cuidado.

- b. Entre las variables identificadas que permiten explicar las diferencias en el tratamiento del tema de cuidados, se destaca el carácter público o privado del empleador. El empleador público suele ser más permeable a este tipo de modificaciones y avances. En líneas generales, podemos reconocer que existe un mejor y más completo alcance de las licencias por nacimiento y adopción en los casos de los convenios celebrados con el sector público como parte empleadora, no solo por su mayor duración, sino también porque contemplan de forma más frecuente una variedad de situaciones relacionadas con la vida reproductiva y no reproductiva, tales como las posibles complicaciones derivadas de partos prematuros, interrupción de embarazos, internaciones pre y post parto, nacimiento de hijos con discapacidad; y la necesidad de contar con días para realizar trámites vinculados con la adopción. Asimismo, en el sector público encontramos casos de convenios que incorporan miradas no binarias o no maternalistas sobre las cláusulas. Dichos convenios fomentan la corresponsabilidad parental, al achicar la brecha entre

los días otorgados a la madre y el padre, y al contemplar también situaciones vinculadas con tratamientos por fertilidad asistida y con la constitución de familias conformadas por parejas no heterosexuales. También en los convenios del sector público se incluyen otras situaciones relacionadas con el cuidado de hijos e hijas, más allá del momento del nacimiento o la adopción, como la asignación de tiempo para asistir a actos escolares, adaptación escolar o controles médicos. En estos convenios y acuerdos también se identifica una mayor cantidad de días por cuidado de familiar enfermo y tiempo para cuidado de los padres. En cuanto a la provisión de infraestructura, en los convenios celebrados por el sector público se advierte una mayor cantidad de referencias a la provisión de lactarios.

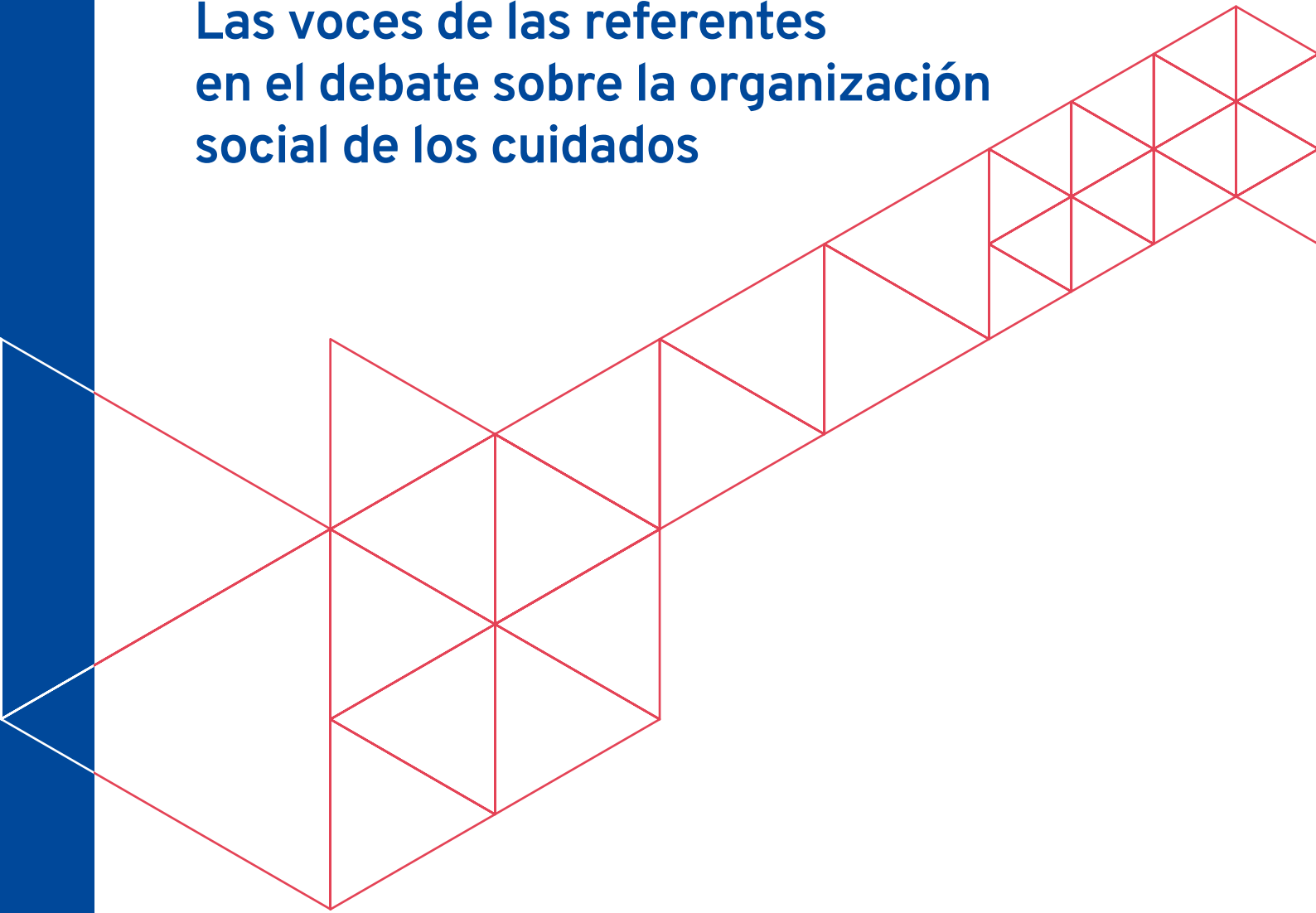
- c. La otra variable significativa es que se observan más avances en el nivel de empresa que de actividad. De los convenios analizados pertenecientes al sector privado, el 51,61 por ciento corresponde a convenios y acuerdos de empresa y el 19,35 por ciento corresponde a convenios por actividad. El 29,03 por ciento restante remite a convenios que no presentan avances en los últimos años y, en su totalidad, corresponden a convenios por actividad. Debemos considerar que dentro del ámbito público se observa una serie de convenios y acuerdos por empresa²² que plasman mejoras en materia de cláusulas de cuidado cuando se los compara con los convenios y acuerdos previstos para la actividad.
- d. A pesar de la idea generalizada de que el avance en materia de negociación colectiva se explicaría por el porcentaje de trabajadoras mujeres en un determinado sector, la tasa de feminidad o masculinidad no emerge en la práctica, como una dimensión de carácter condicionante. Por el contrario, sí se identifica como un factor relevante y decisivo, la presencia de mujeres en las comisiones paritarias.²³ Esta es una condición necesaria, como se observa en la mayoría de los convenios que avanzaron en la materia, pero no suficiente.

- 1 Convenio Colectivo de la Administración Pública Nacional.
- 2 Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, LCT (90 días), y no comunicase a su empleador dentro de las cuarenta y ocho horas anteriores a la finalización de la misma, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación económica de un 25 por ciento de la indemnización por despido (artículo 10, LCT).
- 3 En caso de duda, las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.
- 4 No se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que estas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquel sentido (artículo 58, LCT).
- 5 La extinción por renuncia debe ser notificada por telegrama cursado personalmente por la trabajadora o el trabajador (artículo 240, LCT).
- 6 Artículo 6 de la Ley 27.555.
- 7 Entendiendo como tales a aquellos que abarcan a mayor cantidad de trabajadores.
- 8 Metalúrgicos, bancarios, comercio, construcción, ladrilleros, mecánica, alimentación, textil, sanidad, entidades civiles, telefónicos, televisión, entre otros.
- 9 Información otorgada por el equipo de trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- 10 Dentro de ellos, se contempla el Convenio General de la actividad 130/75; los convenios de empresa celebrados con: Facebook, Cencosud y Accenture, y el convenio celebrado con las Agencias de viajes y turismo.
- 11 Dentro de ellos, se contemplan los convenios y acuerdos pertenecientes a SMATA, Alimentación, Industria metalúrgica, Construcción, Ladrilleros y Textiles.
- 12 Dentro de ellos, se incluyen los convenios/acuerdos pertenecientes a Bancarios, Telefónicos, Trabajadores de entidades deportivas, Aeronáuticos, Sanidad y Televisión.
- 13 Los detalles de los convenios colectivos / acuerdos analizados se encuentran en el Anexo I.
- 14 Unión del Personal Civil de la Nación con Administración Pública Nacional; Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias (SGBATOS) con Aguas y saneamientos argentinos; Sindicato de trabajadores judiciales con Consejo de la Magistratura Nacional; Sindicato único de trabajadores y Empleados de la CABA con Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires; Sindicato de trabajadores municipales de Morón, Ituzaingó y Hurlingham con Departamento ejecutivo y deliberativo del municipio de Morón; Sindicato de trabajadores judiciales con Consejo de la Magistratura de CABA.
- 15 Sindicato de Trabajadores judiciales con Consejo de la Magistratura Nacional, CCT 7/2021.
- 16 Sutecba, Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, Ley 6025; Sindicato de trabajadores municipales de Morón, Ituzaingó y Hurlingham, Departamento ejecutivo y deliberativo del municipio de Morón, CCT 454/16.
- 17 Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias con Agua y Saneamientos Argentinos CCT 1494/2015 y 1234/11 E; Asociación de empleados Fiscales e Ingresos Públicos con Administración general de Ingresos Públicos Acuerdo modifica 220/19; Sindicato de trabajadores municipales de Morón, Ituzaingó y Hurlingham con Departamento ejecutivo y deliberativo del municipio de Morón CCT 454/2016; Sindicato de trabajadores judiciales con Consejo de la Magistratura CABA Resolución Consejo de la Magistratura N° 1259/2015.
- 18 Resolución Consejo de la Magistratura 7/2021.
- 19 Sindicato de trabajadores judiciales con Consejo de la Magistratura, CABA, Resolución CM 1259/20185; Sindicato único de trabajadores y Empleados del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, Ley 6025; Sindicato de trabajadores municipales de Morón, Ituzaingó y Hurlingham, con departamento ejecutivo y deliberativo del municipio de Morón, CCT 454/16; Unión Personal Civil de la Nación con Administración Pública Nacional, Decretos: 1086/2018, 788/2019, 668/2020.
- 20 Se utilizan las definiciones contenidas en el artículo 179 de la LCT.
- 21 Sindicato de trabajadores judiciales con Consejo de la Magistratura CABA, Resolución Consejo Magistratura 1259/2015, y Asociación del personal de los organismos de previsión social con Administración Nacional de Seguridad Social, CCT 1765/2020.
- 22 Asociación del Personal de los Organismos de Previsión Social con Administración Nacional de Seguridad Social; Unión Ferroviaria con Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado; Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias con Agua y Saneamientos Argentinos; Asociación de Empleados Fiscales e Ingresos Públicos con Administración General de Ingresos Públicos.
- 23 Dicha información surge de las entrevistas realizadas a las líderes sindicales.



4

**Las voces de las referentes
en el debate sobre la organización
social de los cuidados**



► **Las entrevistadas coinciden en que es fundamental comprender que las tareas de cuidado, remuneradas o no, son un trabajo y que las negociaciones colectivas deben incorporar la corresponsabilidad parental de los cuidados.**

Las voces de las referentes académicas, sindicales, empresariales y de funcionarias se han recopilado a través de veinte entrevistas en profundidad.¹ Cada una de las entrevistadas hizo referencias a los obstáculos que debió sortear para ser escuchada –tanto en la negociación colectiva como en la formulación de políticas públicas– en lo que consideran las bases de un sistema que contribuye a organizar socialmente los cuidados. Indicaron los principales avances, los obstáculos encontrados y las acciones a implementar para dar fortaleza a la iniciativa. Parte de sus contribuciones han sido insumos para el análisis de los distintos temas tratados en este documento. La entrevista en profundidad es una metodología que permite acceder a los entretelones del debate y, sobre todo, a los ejes que pueden retomarse en negociaciones futuras. En síntesis, las referentes entrevistadas señalan:

► **El tema de los cuidados no puede ser una política puntual planteada exclusivamente desde el Estado o desde las organizaciones gremiales empresariales o sindicales.**

Debería ser una política integral que escuche a todas las voces, de manera de producir un cambio cultural en la definición de los roles de cuidado, que hasta el presente han sido asignados a las mujeres.

► **Las referentes entrevistadas plantean que la organización social del cuidado debe constituir una política de Estado** y que cada una desde su rol tiene que contribuir a instalarla y fortalecerla.

► A nivel de negociación colectiva y de relaciones laborales, las entrevistadas señalan la importancia de instalar y **generalizar en los convenios colectivos de trabajo el instituto de la corresponsabilidad parental en los cuidados.**

► **Las referentes consideran que la actividad de cuidados, aunque no sea remunerada, es un trabajo**, no reconocido como tal porque la reproducción de la vida cotidiana ha sido organizada socialmente desde la óptica patriarcal, y asignadas a las



Campaña "Alguien Cuida", 2021. (Gorosito, I. / OIT)

mujeres de todas las generaciones en el hogar, inclusive a las niñas.

- ▶ Las referentes entrevistadas coinciden, unánimemente, en demandar que **el Estado fortalezca y desarrolle dispositivos institucionales que den soporte a la atención de niños, niñas y adolescentes**. Las expertas y académicas consultadas dividen sus opiniones entre las que consideran que hay que avanzar en aspectos legislativos sobre el tema, compatibilizando la legislación laboral con los avances en derechos civiles alcanzados en el Código Civil y otras leyes, y aquellas que ponen el acento sobre la mejora de las prestaciones que ofrece el Estado en el presente, para que en el futuro este tipo de legislación pueda aplicarse con efectividad.²
- ▶ Las opiniones de las expertas difieren de aquellas formuladas por las dirigentes empresariales y las sindicales en dos aspectos. En primer lugar, las expertas señalan un vacío en la instrumentación del derecho al

autocuidado y, en segundo lugar, denuncian que la prevención de la salud no es considerada por quienes emplean ni por los sindicatos ni por las políticas de Seguridad Social. En este sentido, destacan que:

▶▶ La naturalización de la asignación del cuidado a las mujeres es parte de la cultura patriarcal... [y que] la capacidad reproductora de la especie que tenían asignada las mujeres hasta hace poco, ahora [también] se les reconoce a otras personas gestantes.”

▶ **Experta en temas de Derechos Humanos, Géneros, formada en Ciencias Jurídicas y Sociología.**

- Las sindicalistas y las empresarias plantean **el derecho a cuidar como un tema urgente para las mujeres que trabajan** y, como tal, este debe ser abordado desde las políticas de relaciones laborales y los enfoques de recursos humanos.
- Las empresarias argumentan la necesidad de implementar **políticas que generen conciencia de igualdad entre los géneros** tanto en la selección de personal como en las acciones de recursos humanos, para que se reconozcan licencias parentales para padres y madres.³ Destacan que no se puede dejar librado el tema a las características de cada empresa y a la impronta con que cada una desarrolla las políticas de personal.
- Todas las categorías entrevistadas coinciden en **considerar las actividades de cuidados que se les asignan a las mujeres en el hogar como un trabajo que debe ser reconocido**. Sin embargo, no se les escapa que solo están cubriendo a lo que llaman las personas “convencionadas”. Las otras mujeres, las que trabajan sin estar registradas, las desempleadas, las que trabajan sin remuneración en trabajos “voluntarios”: territoriales en comedores populares y guarderías, no tienen la posibilidad de que se le reconozcan derechos a licencias por realizar estas tareas.
- Está presente en sus discursos, el diferente acceso que tienen las mujeres, según su condición socioeconómica, a las ofertas de trabajo de cuidados en el mercado (empleadas de servicios en casas particulares, cuidadoras, centros de desarrollo de primera infancia, etcétera) o a tener que restringirse a la oferta pública, que no siempre tiene una buena cobertura en el interior del país. Las dirigentes sindicales reclaman **el encuadramiento sindical de las personas cuidadoras para la profundización y el respeto de sus derechos**, de sus condiciones de trabajo y de su remuneración.⁴

Negociación colectiva y cuidados

Si bien las dirigentes sindicales consideran que el tema de los cuidados todavía no se ha

afirmado en la agenda de las centrales de trabajadoras y trabajadores ni en la mayoría de las asociaciones sindicales, destacan que algunos sindicatos –especialmente aquellos que tienen áreas de género integradas por militantes feministas– han realizado verdaderos avances.⁵ Desde la perspectiva de las dirigentes sindicales, “la segunda jornada laboral” de las mujeres debería condicionar a negociar colectivamente una mejora en el sistema de licencias y convertirlas en parentales, para que jefas y jefes de hogar puedan optar por lo más conveniente en términos familiares.

Las sindicalistas reconocen que en algunos gremios se ha avanzado en licencias de cuidados familiares en términos de licencias de corresponsabilidad parental al ser otorgadas tanto a los varones como a las mujeres que las solicitan. Señalan, también, que estas licencias parentales requieren una batalla cultural porque, aunque están autorizadas para varones y mujeres, las asumen en mayor proporción las mujeres. Con este tipo de licencias, dicen algunas dirigentes sindicales: *“hablábamos de cuidados en 2014 sin haberlo conceptualizado. Las licencias por lactancia las aplicamos a varones y mujeres, por ejemplo”. “El foco tiene que estar en la vida que se resguarda y no en quien la resguarda”*. En algunos casos, el reintegro por “guardería” se ha extendido a un reintegro por servicios de cuidados de oferta privada cuando la persona que cuida está registrada (se presenta comprobante de pago)⁶. Las expertas plantean que:

►► La LCT nunca ha reglamentado la obligatoriedad de la guardería o de su equivalente en dinero y que solo la considera cuando hay más de 50 mujeres en el establecimiento. Es una norma que considera que las únicas que tienen inconvenientes para trabajar y dejar a los chicos son las mujeres. En realidad, tendría que

haber sido para trabajadores con responsabilidades o con hijas e hijos pequeños.”

► **Abogada especialista en Derechos Humanos, Géneros, Diversidades, Feminismos** (la entrevista se realizó con anterioridad a la reglamentación del Artículo 179 de la LCT).

Las dirigentes sindicales consideran que varias restricciones impiden que el tema de cuidados adquiera una mayor relevancia en la negociación colectiva:

1. Baja proporción de mujeres en comisiones paritarias;
2. Poca formación en perspectiva de género destinada a delegados y delegadas, y
3. Falta de sistematización y circulación de información sobre las metas alcanzadas en empresas y sindicatos en temas como géneros, organización social de los cuidados, violencia laboral.

Una sindicalista entrevistada (Dirigente gremial referenciada a la CGT) reconoce que hay que ampliar la mirada sobre las licencias:

►► Ha estado siempre muy focalizada en nacimientos y adopciones y cuidados de hijas e hijos. No se hace hincapié en personas mayores u otras personas que requieran cuidados.”

► **Dirigente gremial referenciada a la CGT.**

Las dirigentes sindicales reconocen que las estrategias de avance no pueden estandarizarse. En ocasiones se puede avanzar desde un hecho que conmueve al colectivo de una empresa y, otras veces, abordarlo desde un sector de actividad que le da más fuerza a la propuesta. Otras sindicalistas consideran que debe ser un movimiento más orgánico desde la dirigencia hacia abajo. Dicen:

►► Es un proceso desorganizado porque es fruto de una lucha [...] al mundo sindical, a las organizaciones sindicales, le sirve hacerse eco de demandas que también son de los movimientos feministas, de la calle misma. Esa demanda, a veces, suena primero afuera y luego es receptada por la organización sindical.”

► **Dirigente gremial, sector público.**

Las dirigentes sindicales reconocen que la coyuntura económica no facilita la instalación del tema de los cuidados en las negociaciones colectivas y consideran que este no debería tratarse por empresa porque en ellas el colectivo de mujeres puede ser reducido y presentar, entonces, dificultades para que el planteo gane espacio en la agenda. En este sentido, reivindican que el lugar de discusión del tema es en paritaria con las cámaras.⁷

Algunas dirigentes sindicales señalan que es necesario que las *“tareas de cuidado tengan un reconocimiento en los convenios colectivos de trabajo y que no sean una mención, sino que estén ensambladas con reconocimiento salarial”*. Por ejemplo, afirman

►► Mi jubilación va a tener que ver con mi rol, mi profesión o mi historial laboral, pero la parte (la de los cuidados) no existe en ese cálculo.”

► **Dirigente sindical, referente de CTA.**

Señalan que el tema se aborda *“naturalizándolo”* y que, si hay naturalización, *“hay que deconstruir”*. Algunas dirigentes consideran que las políticas feministas tienen que pasar *“de la construcción de narrativa [...] a la acción política”*.

►► Todavía se negocia casi exclusivamente sobre salarios. [...] Nosotras tenemos que discutir para ser parte de la demanda y que este reconocimiento a las tareas de cuidado esté ensamblado con reconocimiento salarial.”

► **Dirigente sindical, referente de CTA.**

Por su parte, las expertas comentan que:

►► Hubo un desajuste entre el derecho a la corresponsabilidad de los cuidados y la presión por la competitividad de las empresas que se ejerció en las décadas de 1980 y 1990, y más adelante [...]. Hay que recordar que existe una brecha salarial entre varones y mujeres y la ‘opción racional’ se presenta entre sacrificar el salario de la mujer y promover la carrera laboral del varón.”

► **Experta socióloga.**

Modificaciones legales y fortalecimiento de las prestaciones orientadas a la creación de un sistema de cuidados

Las expertas y sindicalistas entrevistadas consideran importante mejorar el vínculo entre derechos laborales y leyes cuando se trate de la creación de un sistema de cuidado de personas. Se debaten entre avanzar primero en lo normativo o bien consolidar lo prestacional. En este sentido, su propuesta es pragmática: partir de las prestaciones que se tienen, mejorarlas y federalizarlas en su mejor nivel. Veamos el testimonio de las entrevistadas al respecto:

►► La construcción de normativa es un camino que se ha utilizado siempre. De hecho, las acciones afirmativas nos han permitido estar donde estamos hoy [...]. En ese punto, la normativa ayuda con la corresponsabilidad al tener leyes que sin sesgo de género. [...] Mientras que las mujeres sindicalistas no consideren que las condiciones de cuidado en la negociación son tan importantes como el básico del convenio, estamos complicadas [...]. Porque vos lográs una mejora salarial y te la chupa en seguida el cuidado, si no tenés un arreglo estable, si no tenés una institucionalidad que te provea el propio empleador, si no tenés una escuela pública que empiece de los cero años en adelante... Si no tenés para la institucionalización de las personas mayores que son tu responsabilidad, también. Ni hablar si tenés algún familiar con discapacidad: se te va todo el tiempo, el dinero y la energía. Si no se ve ese núcleo crítico central... estamos muy complicadas para avanzar.”

► **Dirigente sindical, referente de CTA.**

Las sindicalistas consideran que este tema no se puede pensar desde cada sindicato ni tampoco solo desde la negociación colectiva, sino que hay que pensarlo en forma integral, *“desde un proyecto político”*. *“Nosotras crecimos, las que venimos del campo internacional, en la economía del cuidado que debe ser: educación, más formación, posibilidad para que la mujer se desarrolle; salud, darle cobertura a los chicos y a los padres, alimentación”*. Una de las

entrevistadas afirma que *“a los convenios colectivos va a ir todo. Va a ir lo de violencia y acoso, el tema de brecha salarial y el tema de cuidados”*.

De manera general, las sindicalistas entrevistadas afirman que la LCT atrasa con respecto al Código Civil sancionado y a los avances alcanzados por algunos CCT. Consideran que pensar un sistema de cuidados es pensar **un sistema de coordinación**, ya que solo puede construirse a partir de la articulación de partes, instituciones que ya existen. Insisten en que *“hay que ir por partes porque tiene un costo elevado para la ANSES, ya que se convierte en una asignación”*. Tiene que ser una construcción de instrumentos complementarios y en esto apuntan a mejorar e integrar las prestaciones como mencionamos más arriba. En testimonio de una dirigente sindical:

►► No podemos abordar todo el mundo del trabajo y los cuidados con un solo instrumento. Sobre todo, si pensamos que el mundo del trabajo y los cuidados no son un todo homogéneo: tenés el sector privado y el público, tenés toda la economía informal, y todo lo que tiene que ver con trabajo de cuidados no remunerados. Necesitás instrumentos legislativos, pero también necesitás políticas públicas que complementen eso. Necesitás una política de empleo que además esté pensada en la clave de cuidados.”

► **Dirigente sindical.**

Por otra parte, consideran que la reforma del Código Civil también ha ido en esa dirección y ha significado un cambio de paradigma en términos de reconocimiento no solo del deber y la responsabilidad de ambos progenitores con respecto a hijos e hijas, sino de la responsabilidad que tienen las hijas e hijos hacia sus progenitores en caso de pérdida de autonomía

de estos últimos. Hay un cambio también de figuras: ya no son más licencias o tenencias, sino que son **responsabilidades parentales**; se van ampliando las figuras a medida que lo hace la conformación de las familias, con la idea de las familias diversas.

Debates instalados en agentes de la sociedad sobre la agenda de cuidados

Los avances en corresponsabilidad formulados en los convenios y acuerdos son significativos en la medida que marcan, autorizan, legitiman una nueva cultura, pero tal como dice una de las sindicalistas entrevistada:

►► Todavía hay mucho camino por recorrer y no solo en términos legales sino culturales [...]. Tenemos que tener conciencia de cómo hacemos ciertos intercambios de roles y cómo se trabaja. La ley solo te da un marco de posibilidad.”

► **Dirigente sindical, gremio de telecomunicaciones.**

Algunas entrevistadas consideran que, tanto las patronales como los propios sindicatos, ponen restricciones a tratar el tema de los cuidados. Sin embargo, consideran que este es un momento particular de las políticas del gobierno y que, en los ministerios involucrados con los temas de géneros y cuidados, hay mucha presencia de mujeres militantes del mundo sindical. Se apuesta fuertemente al tema como eje transversal que involucra e interpela tanto a las mujeres del sector empresario como a las trabajadoras, dado que se presentan frecuentes puntos de sororidad. Se destaca la importancia en capacitar con mirada de género. *“El tema de los protocolos sobre violencia laboral y el tema de los cuidados han revolucionado el ambiente patriarcal de los sindicatos”*.

Una de las dirigentes empresarias entrevistadas (Dirigente de la UIA con empresa localizada en

el interior del país) considera que las transformaciones institucionales deben partir de capacitar sobre la igualdad de géneros y que *“las mujeres tienen que llegar a cargos jerárquicos (de CEO) para poder conocer y aportar a la parte operativa de la empresa”*. Esta dirigente insiste en que no solo pasa por la capacitación sino por la concientización. *“Pueden existir leyes, pero si no existe conciencia, las pautas no se cumplen”*. Considera importante la presencia del Estado para *“introducir (el tema de la igualdad de géneros y las políticas de organización del cuidado) como política educativa”*.

Según una entrevistada sindicalista, las dirigentes empresarias suelen decirles:

►► Ustedes no saben el poder que tienen: tienen la ley de cupo, ustedes pueden tener actividades para mujeres, empoderar mujeres, tienen un cupo que van afirmando. [...] El tema género nos transversaliza a todas: trabajadora, empresaria, profesionales, tenemos cuestiones que son comunes.”

► **Dirigente sindical del área de las telecomunicaciones.**

Algunas dirigentes sindicales (referentes de CTA) consideran que el tema no solo se resuelve con una ley sino con la militancia de las mujeres y también de las y los representantes gremiales. Así declaran:

►► Cuando la ley de la guardería funcionaba sin ser reglamentada, era porque eran fábricas de 4.000 o 5.000 trabajadores y trabajadoras y había menos ausentismo de las trabajadoras al tener la guardería en el establecimiento. [...] El sindicalismo es el que tiene que traccionar para que esto se instale y comience a traer problemas, que alguien medie y busque la solución.”

► **Dirigente sindical del gremio de las telecomunicaciones.**

Esto es reafirmado por una dirigente empresarial entrevistada:

►► La igualdad de género es positiva para las empresas... realmente ves que la diversidad da origen a la innovación y la innovación da origen al crecimiento de la rentabilidad, de las ganancias. En los estudios se ve que cuando las empresas implementan iniciativas de igualdad de género, algunas han llegado a reportar entre un 10 y un 15 por ciento de aumento en las ganancias.”

► **Dirigente empresarial con empresa localizada en PBA.**

Las empresarias entrevistadas destacan la mayor participación de mujeres en las cámaras y el fortalecimiento de la capacidad de influir en la UIA. Destacan, particularmente, que la falta de igualdad de género afecta tanto a varones como a mujeres, incluidas a las trabajadoras y a las empresarias. En este tema consideran central que:

►► Las políticas de cuidado [se aborden] teniendo en cuenta que corresponden tanto a los hombres como a las mujeres. Si no partimos desde ese lugar se genera una especie de discriminación hacia las mujeres”

► **Empresaria PyME de PBA.**

En opinión de otra de las empresarias entrevistadas:

►► Una de las políticas en donde se observa que hay mayor flexibilidad de parte de los empresarios, no solo en grandes empresas, sino en PyMEs, es que en las iniciativas de género parten por dar licencia de paternidad y de maternidad.”

► **Empresaria PyME PBA, dirigente de UIA.**

Las entrevistadas también hicieron referencia a la pandemia de la enfermedad COVID-19 y la profundización de las múltiples dimensiones de la crisis de los cuidados. Una de las referentes de la CGT evalúa que tuvo un efecto negativo sobre el colectivo de mujeres, porque renovó los requerimientos del patriarcado sobre la multifunción de la mujer con relación al hogar-trabajo. Asimismo, una de las representantes empresarias entrevistadas considera a las mujeres como el colectivo más afectado de la pandemia. Las expertas señalan que ha sido poco lo avanzado con la corresponsabilidad en los cuidados entre varones y mujeres. Los varones se ocuparon más de las tareas de las compras (del afuera, de lo público) y las mujeres se confinaron más en tareas hogareñas, bajo la narrativa de que el varón se exponía saliendo a la calle. Ven con temor el

efecto de la pandemia sobre la búsqueda de trabajo de las mujeres.

En este sentido, las funcionarias consideran que el nudo del sistema de cuidado es cómo regular el trabajo de cuidados y cómo vincular este trabajo con el regulado por los convenios colectivos de los sectores de salud y de casas particulares. Las funcionarias piensan el trabajo del cuidado como un trabajo complementario al realizado por las mujeres que se insertan en el mercado de trabajo general, a la vez que realizan una crítica a la visión productivista de pensar solo los espacios de cuidado para la mujer que trabaja y tiene como segunda jornada ocuparse de menores de edad o de mayores que necesitan apoyo. Un sistema de cuidados debe pensarse desde la inclusión y desde cómo se construye la autonomía de las personas y se mejora su calidad de vida. En testimonio de una funcionaria:

►► [El Estado ha creado] un espacio, que es la Mesa Interministerial de Cuidados, que está liderada por el Ministerio de las Mujeres, donde participan todos los ministerios y agencias (PAMI, MTEySS, Desarrollo Social), donde se está poniendo en valor todo lo que venimos haciendo en materia de cuidados. También está la construcción de la ley [...]. Ahí estamos empujando por el capítulo de trabajo que para nosotras es central. [Es importante que] esté el Ministerio de Trabajo en las discusiones porque es en los convenios colectivos donde se plasman derechos.”

► **Funcionaria del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.**

Otra de las referentes entrevistadas dice:

►► Si no hay sistema de cuidados no hay inclusión de las clases populares al mercado de trabajo. Vos me hablás de convenio colectivo y yo te digo: es con el sistema integral de cuidados [...]. Hay que entenderlo. Después de la Ley IVE, (de interrupción voluntaria del embarazo), esta es la agenda de conquista más grande... como la moratoria [previsional]. A ese nivel.”

► **Dirigente sindical, referente CTA.**

Las expertas consideran que hay que pensar una agenda para la región que vincule cuidados con trabajo y calidad del empleo. Se habla de trayectorias laborales, techo de cristal, de cemento, de escaleras rotas. Pero hay que pensar en cambios efectivos y en formas de promoción para las mujeres.

►► En la interlocución con los movimientos de personas con discapacidad es muy interesante. Lo que están pidiendo es no ser sujetos de cuidados, sino titulares del cuidado. Ellos nos dicen: primero queremos autonomía en cómo nos cuiden, no puede ser que otros decidan por nosotros.”

► **Experta socióloga, especialista en temas de feminismo y cuidados).**

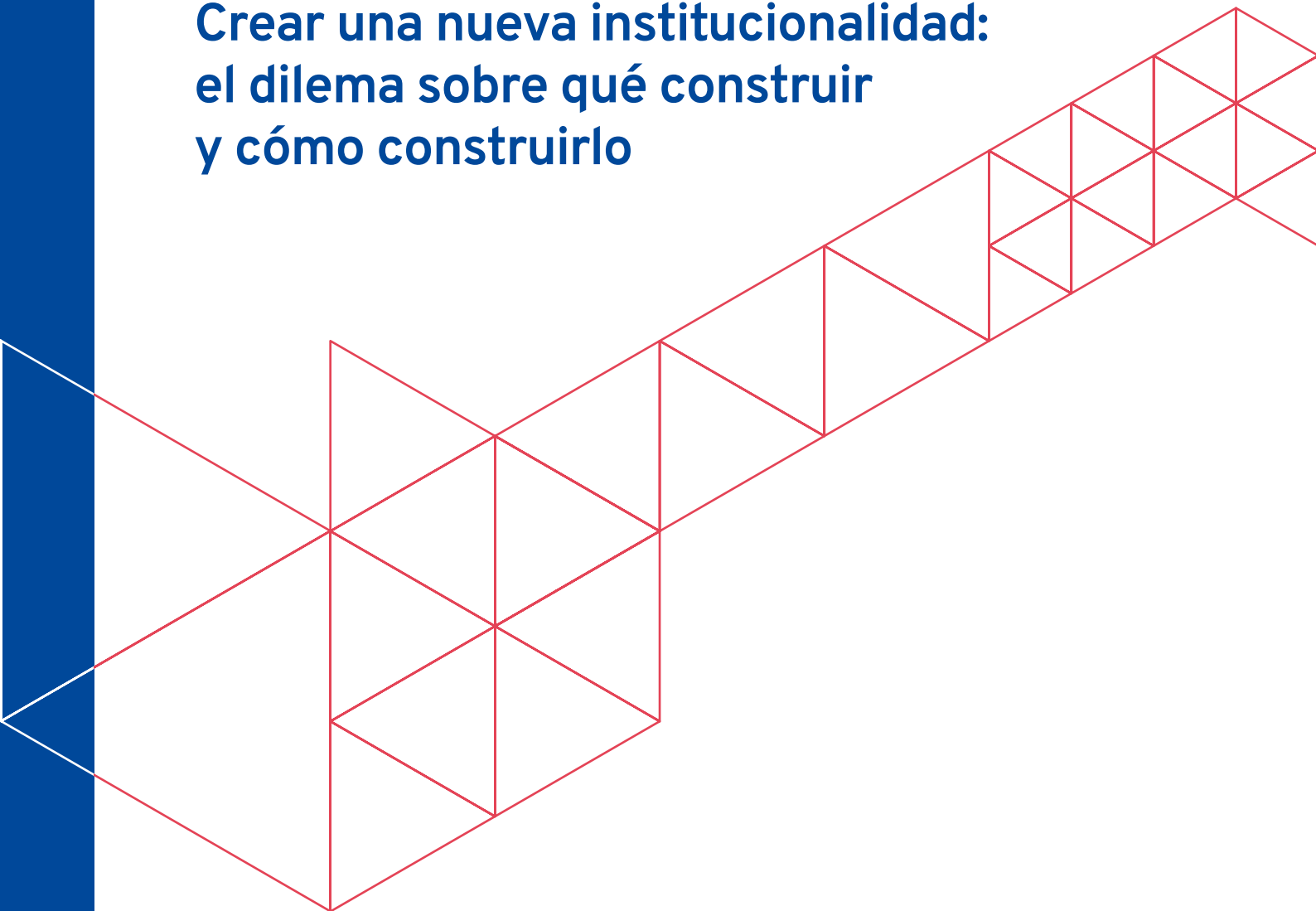
El cuidado de las personas con discapacidad y de personas mayores que requieren apoyo también es un tema encarado en términos de licencias para las personas a cargo y se impulsa la idea de que sea un derecho para varones y mujeres. Las sindicalistas sostienen que el tema de los cuidados es una cuestión tripartita. El Estado debe mediar en los cuidados en las paritarias con el fin de propiciar financiamiento desde la ANSES cuando estos representen licencias de larga duración.

-
- 1 La metodología cualitativa aplicada consistió en entrevistar a 20 referentes del campo de los cuidados y la negociación colectiva a partir de una guía de pautas abierta. La muestra fue integrada por 20 referentes mujeres de estos campos, representativas de la academia por su larga tradición en aportes al feminismo y, particularmente a las políticas de cuidados, mujeres empresarias que han sido elegidas de la UIA y, de la UIA Joven, y tienen sus empresas en provincias del interior del país o de PBA; dirigentes gremiales con cargos en la dirección de las centrales sindicales (CGT y CTA), o dirigentes gremiales de algunos sindicatos de actividad. También fueron entrevistadas funcionarias de Ministerios nacionales y provinciales, a cargo del diseño de políticas públicas en materia de Trabajo, Cuidados y Géneros. El peso relativo de cada una de las entrevistadas en la muestra no es representativo porque en las técnicas cualitativas interesa la orientación y el significado profundo de los testimonios y no su representatividad estadística.
 - 2 El tema de la organización social de los cuidados, en los últimos 25 años, ha sido abordado en la producción académica del feminismo, haciendo eje en su dimensión económica con respecto a los aportes en la optimización de los ingresos del hogar y en función de su aporte al PBI nacional.
 - 3 Las empresarias señalan que, en algunas empresas en las que tienen injerencia directa, han emprendido acciones de capacitación para concientizar sobre la igualdad de género y han ampliado las licencias, instalado lactarios y modificado los criterios de selección de personal, mediante la inclusión de, por lo menos, una mujer en cada terna de candidatos.
 - 4 Sobre este punto, alguna de las expertas entrevistadas sugiere crear un registro de cuidadoras para que se las certifique y se las forme. Este es un punto polémico para las sindicalistas y otras entrevistadas.
 - 5 Destacan la experiencia de la reciente Ley de Teletrabajo, en la que se tuvo que “hacer presión” para que el tema de los cuidados estuviera presente.
 - 6 Este derecho aparece en los agremiados en Sitraju.
 - 7 Las sindicalistas afirman que, en la negociación por empresa, en las crisis, lo primero que cortan son el subsidio a las guarderías, y con esto recargan el trabajo de las mujeres (se menciona España en crisis 2009). Hacen referencia al modelo sueco y francés de cuidados en que el Estado da asistencia con una babysitter para acompañar a la madre durante los primeros 6 meses de maternidad.



5

**Crear una nueva institucionalidad:
el dilema sobre qué construir
y cómo construirlo**



► **La propuesta a futuro implica el desarrollo de estrategias consensuadas entre el Estado y los actores sociales para adaptar la legislación laboral a los cambios de paradigma en materia de familia, matrimonio igualitario e identidad de género; promover la formación y sensibilización de varones y mujeres en el tema de corresponsabilidades y cuidados; e instalar la relevancia de los avances en la agenda de cuidados y su financiación en los diversos niveles del diálogo social.**

Desde el inicio de la investigación se ha entendido a la negociación colectiva como un hecho dinámico, en permanente cambio y construcción ya que se trata de un “proceso” y no de un momento estático. Está influenciado y condicionado por situaciones de contexto macro (funcionamiento de la economía, del mercado de trabajo, presencia del debate sobre temáticas como género y violencia, jornada, etcétera), de contexto meso (situación sectorial, introducción de tecnologías, etcétera). y de contexto micro (la composición de la comisión negociadora, la postura de las mujeres sindicalistas o empresarias en ese gremio o sector, etcétera).

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

Si bien no hay recetas ni caminos únicos, de la investigación y del análisis de las entrevistas surgen algunas propuestas en esa dirección:

- a. La convergencia de opiniones tanto entre las partes del mundo del trabajo (empresarias y sindicalistas), como de las funcionarias gubernamentales y de las especialistas, resalta **la importancia del diálogo social** en todos sus niveles ya sea de carácter formal como informal. Si bien, como se ha señalado en este informe, se reconoce el carácter integral, sistémico y federal del sistema de

cuidados, se enfatiza la necesidad de efectuar un trabajo sostenido al interior de cada uno de los sectores, tanto del empresarial como sindical. La novedad, sin embargo, es el reclamo de que las acciones de formación y concientización se realicen en forma conjunta entre sectores empresariales y sindicales. Estas acciones conjuntas deberían ejecutarse en cada jurisdicción, bajo una concepción federal.

La propuesta es avanzar en forma conjunta en los diversos niveles del diálogo social; instalar en el Consejo Económico y Social la agenda de cuidados. Esta podría ser incluida en el capítulo denominado “Educación y trabajos del futuro”. La presencia y el asesoramiento de la OIT en el Consejo Económico y Social es de suma importancia y es reconocida tanto por el sector empresario como sindical.

Otro de los niveles privilegiados para instalar y desarrollar acciones sobre el tema es el nivel sectorial de actividad. La propuesta mayoritaria plantea trabajar junto con las Cámaras. Se considera que la propuesta podría debilitarse si se plantea exclusivamente para ser trabajada en el ámbito de las firmas, porque no siempre la presencia de las mujeres es mayoritaria. En síntesis, plantear la inclusión de la temática de cuidados en el ámbito del Consejo Económico y Social, en los convenios colectivos de las distintas actividades y diseñar un trabajo conjunto en el que puedan converger para debatir en un mismo espacio empresarias y empresarios, sindicalistas varones y mujeres con el objeto de lograr consensos en las acciones a realizar.

- b. Las dirigentes sindicales y empresariales consideran que el tema de los cuidados todavía no se ha consolidado en la agenda de las centrales de trabajadores y trabajadoras, ni en la mayoría de los sindicatos ni en las cámaras empresarias y las empresas. Los temas que, hasta aquí, cuentan con mayor presencia son: la violencia de género en ámbitos laborales, sobre la que se han desarrollado varios protocolos, e igualdad de género, aunque sin incluir la temática de cuidados ni corresponsabilidades parentales. Por lo tanto, **la propuesta de sindicalistas, empresarias y expertas se focaliza en la necesidad de formar y sensibilizar a varones y mujeres en el tema de cuidados**. Esta propuesta podría ser promovida desde el Estado o desde sus organismos competentes, como el Ministerio de Trabajo, por ejemplo, y elaborarla sectorialmente o bien en forma conjunta entre las Cámaras Empresariales y las Centrales Sindicales. Avanzar en esta propuesta es un camino hacia el “cambio cultural” y la deconstrucción de las figuras tradicionales y del modelo de familia, tal como surge del conjunto de entrevistas realizadas.
- c. La modificación necesaria, argumentada y sostenida por parte de todas las referentes es avanzar con cambios en la LCT. Estos deben llevarse a cabo con un enfoque integral y tripartito que incluya la agenda de cuidados. Hay unanimidad de opiniones sobre el atraso que presenta respecto de la legislación en otros ámbitos. Sin embargo, todas señalan la necesidad de avanzar exclusivamente en la temática de manera acotada, ya que siempre que se ha debatido sobre la modificación o reforma de la LCT, ha sido en línea con algún tipo de flexibilización, lo que podría ser rechazado por el mundo sindical en su conjunto. Es decir, la propuesta debe centrarse en **incluir en la LCT los cambios de paradigma que, en materia de familia, matrimonio igualitario e identidad de género** se introdujeron en las modificaciones del capítulo de familia en el Código Civil y Comercial de la Nación; la Ley de Matrimonio Igualitario y la Ley de Identidad de Género, con el objeto de pasar de un enfoque maternalista a una norma que conciba la corresponsabilidad parental desde su articulado, y de un enfoque binario a uno que tome como sujetos a las identidades diversas.
- d. El último tema propuesto se refiere a la posibilidad de **llegar a un consenso en materia de los costos que implicaría para quien emplea un aumento del tiempo de las licencias parentales o del padre o madre no gestante**. En el caso de las licencias por maternidad, el costo es abonado por la Seguridad Social (específicamente desde la ANSES). Habría que analizar si, en el caso de las nuevas licencias, podría adoptarse la misma modalidad o sería necesario generar otro sistema para que no recaiga exclusivamente el sector empleador, circunstancia especialmente difícil de cumplir en el caso de las PyMEs.

Anexo:

**Matriz de convenios colectivos
y acuerdos analizados**

► Anexo: Matriz de convenios colectivos y acuerdos analizados

Sector público

Sindicato	Empleador	Norma	Núm. Decreto/ Ley/ convenio	Convenio de empresa/ Acuerdo	Tiene cláusulas de cuidado en los últimos años	Cláusulas con contenidos relativos a cuidados			
						Políticas de asignación de tiempo		Políticas de transferencia de ingresos	Observaciones Otras cláusulas
						Licencias Nacimiento / Adopción	Cambios en la asignación del tiempo	Licencias familiar enfermo	

► Sector Público Nacional - Estado Nacional - Poder Ejecutivo

Unión del Personal Civil de la Nación	Administración Pública Nacional	Decreto Acuerdo	1086/2018 788/2019 668/2020		SÍ	X	X			
--	---------------------------------	-----------------	-----------------------------------	--	----	---	---	--	--	--

► Sector Público Nacional - Entes autárquicos, descentralizados o empresas estatales

Asociación del Personal de los Organismos de Previsión social (APOPS)	Administración Nacional de Seguridad Social	Acuerdo modifica régimen de licencias CCT		1765/2020 305/98 E	SÍ	X	X	X		Espacio para lactario (cláusula provisión servicios de infraestructura)
Unión Ferroviaria	Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado	CCT		1574/2018E	SÍ	X	X	X	X	
Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias (SGBATOS)	Agua y Saneamientos Argentinos	CCT		1494/2015 1234/11E	SÍ	X	X	X	X	
Asociación de Empleados Fiscales e Ingresos Públicos (AEFIP)	Administración general de Ingresos Públicos	Acuerdo modifica Laudo		220/19 LAU Nº 15/91E	SÍ	X		X	X	Compensación guardería sin distinción de género

► Sector Público Nacional - Poder Judicial

Sindicato de Trabajadores Judiciales (Sitraju)	Consejo de la Magistratura Nacional	Resol. Consejo Magistratura	7/2021		SÍ	X	X			Licencia única por nacimiento y cuidado de hijo/a
---	-------------------------------------	-----------------------------	--------	--	----	---	---	--	--	---

Sector público

Sindicato	Empleador	Norma	Núm. Decreto/ Ley/ convenio	Convenio de empresa/ Acuerdo	Tiene cláusulas de cuidado en los últimos años	Cláusulas con contenidos relativos a cuidados				
						Políticas de asignación de tiempo			Políticas de transferencia de ingresos	Observaciones Otras cláusulas
						Licencias Nacimiento / Adopción	Cambios en la asignación del tiempo	Licencias familiar enfermo	Compensación económica	

► Sector Público Municipal

Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la CABA (SUTECBA)	Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires	Ley	6025		SÍ	X	X	X		Visión no maternalista*
Sindicato de trabajadores Municipales de Morón, Ituzaingó y Hurlingham	Departamento ejecutivo y deliberativo del municipio de Morón	CCT	454/16		SÍ	X	X	X		Habla de persona gestante y no gestante

(*) Otorga licencias a personas gestantes y no gestantes. Dando oportunidad que la persona gestante transfiera parte de la licencia al otro progenitor.

► Sector Público Nacional - Poder Ejecutivo - CABA

Sindicato de Trabajadores Judiciales (Sitraju)	Consejo de la Magistratura CABA	Resol. Consejo Magistratura	1259/2015		SÍ	X	X	X	X	Visión no maternalista
---	---------------------------------	-----------------------------	-----------	--	----	---	---	---	---	------------------------

Sector privado

Sindicato	Empleador	Norma	Núm. Decreto/ Ley/ convenio	Convenio de empresa/ Acuerdo	Tiene cláusulas de cuidado en los últimos años	Cláusulas con contenidos relativos a cuidados				
						Políticas de asignación de tiempo			Políticas de transferencia de ingresos	Observaciones Otras cláusulas
						Licencias Nacimiento / Adopción	Cambios en la asignación del tiempo	Licencias familiar enfermo	Compensación económica	

► Sector Privado - Industria - Metalúrgicos

Unión Obrera Metalúrgica (UOM)	Federación Argentina de industrias metalúrgicas livianas y afines y otras.	CCT	260/75		NO						
---------------------------------------	--	-----	--------	--	----	--	--	--	--	--	--

► Sector Privado - Industria - Construcción

Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA)	Cámara Argentina de la Construcción	CCT	76/75		NO						
--	-------------------------------------	-----	-------	--	----	--	--	--	--	--	--

► Sector Privado - Industria - Ladrilleros

Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina (UOLRA)	Sociedad de Fabricantes de Ladrillos de Buenos Aires y otros.	CCT	92/90		NO						
--	---	-----	-------	--	----	--	--	--	--	--	--

► Sector Privado - Industria - Alimentación

Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación (FTIA)	Federación de Industrias de Productos Alimenticios y Afines (FIPAA) y sus Cámaras	CCT	244/94		NO						
	Cámara Argentina de Productores Avícolas	CCT		710/2015	SÍ		X				

Sector privado

Sindicato	Empleador	Norma	Núm. Decreto/ Ley/ convenio	Convenio de empresa/ Acuerdo	Tiene cláusulas de cuidado en los últimos años	Cláusulas con contenidos relativos a cuidados				
						Políticas de asignación de tiempo			Políticas de transferencia de ingresos	Observaciones Otras cláusulas
						Licencias Nacimiento / Adopción	Cambios en la asignación del tiempo	Licencias familiar enfermo	Compensación económica	

► Sector Privado - Industria - Textil

Asociación Obrera Textil de la República Argentina (AOT)	Federación Argentina de Industrias Textiles FADIT	CCT		500/07	NO					
---	---	-----	--	--------	----	--	--	--	--	--

► Sector Privado - Industria - Mecánica

Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA)	Acara	CCT		740/2016	SÍ			X		
	Toyota Boshoku Argentina SRL (Ex Master Trim de Argentina SRL)	CCT		2528/2019	SÍ				X	Pago guardería solo a la mujer
	Cámara Argentina de Verificadores de Automotores (CAVEA)	CCT		980/2019	SÍ			X		
	Federación Argentina de Asociaciones de Talleres de Reparación de automotores (FAATRA)	CCT	456/06 modifica 27/88		NO					

► Sector Privado - Comercio

Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios	Facebook Argentina S.R.L.	CCT		1636/2020	SÍ	X	X	X	X	
	Federación Argentina de Empresas de Viajes y Turismo	CCT		2463/2019	SÍ	X				

Sector privado

Sindicato	Empleador	Norma	Núm. Decreto/ Ley/ convenio	Convenio de empresa/ Acuerdo	Tiene cláusulas de cuidado en los últimos años	Cláusulas con contenidos relativos a cuidados				
						Políticas de asignación de tiempo			Políticas de transferencia de ingresos	Observaciones Otras cláusulas
						Licencias Nacimiento / Adopción	Cambios en la asignación del tiempo	Licencias familiar enfermo	Compensación económica	

► Sector Privado - Comercio (continuación)

Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios	Accenture S.R.L. y Accenture Service Center S.R.L.	CCT		1567/2017	SÍ	X	X			Posibilidad mujer embarazada realizar teletrabajo
	Confederación del Comercio de la República Argentina y otros	CCT	130/75		NO					

► Sector Privado - Servicios - Bancarios

Asociación Bancaria	Banco Supervielle S.A.	Acuerdo		915/2020 916/2020	SÍ	X				
	JP Morgan Services Argentina S.R.L.	Acuerdo		2073/2019	SÍ	X				Adicional maternidad
	Obra Social de Servicios Sociales Bancarios	CCT	1502/2016		SÍ	X		X	X	
	Asociación de Bancos de la Provincia de la República Argentina y otros.	CCT Acuerdo	18/75 223/2021		NO					Licencia por violencia de género

► Sector Privado - Servicios - Entidades deportivas y civiles

Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDYC)	Federación de Empleadores de Entidades Deportivas y Asociaciones Civiles	CCT	736/2016		SÍ	X	X	X		
--	--	-----	----------	--	----	---	---	---	--	--

Sector privado

Sindicato	Empleador	Norma	Núm. Decreto/ Ley/ convenio	Convenio de empresa/ Acuerdo	Tiene cláusulas de cuidado en los últimos años	Cláusulas con contenidos relativos a cuidados				
						Políticas de asignación de tiempo			Políticas de transferencia de ingresos	Observaciones Otras cláusulas
						Licencias Nacimiento / Adopción	Cambios en la asignación del tiempo	Licencias familiar enfermo	Compensación económica	

► Sector Privado - Servicios - Telefónicos

Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina (FOETRA)	Telecom Argentina S.A.	Acuerdo		353/2016	SÍ				X	Guardería solo a la madre
Federación Argentina de las telecomunicaciones (FATEL)	Telecom personal S.A. y otros	CCT	713/2015		SÍ	X	X	X	X	Pago de guardería a ambos trabajadores
Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos (FOPSTTA)	Telecom Personal SA y otros	CCT		715/2015	SÍ			X		

► Sector Privado - Servicios - Aeronáuticos

Asociación del Personal Aeronáutico (APA)	DutyPaid S.A.	Acuerdo		691/2018	SÍ	X				Las cláusulas hablan de corresponsabilidad
	Aerolíneas Argentinas S.A.	CCT	46/91		NO					

► Sector Privado - Comercio - Sanidad

Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA)	Cámara Argentina de Empresas de Internación Domiciliaria	CCT	743/2016		SÍ	X			X	
---	--	-----	----------	--	----	---	--	--	---	--

Sector privado

Sindicato	Empleador	Norma	Núm. Decreto/ Ley/ convenio	Convenio de empresa/ Acuerdo	Tiene cláusulas de cuidado en los últimos años	Cláusulas con contenidos relativos a cuidados				
						Políticas de asignación de tiempo			Políticas de transferencia de ingresos	Observaciones Otras cláusulas
						Licencias Nacimiento / Adopción	Cambios en la asignación del tiempo	Licencias familiar enfermo	Compensación económica	

► Sector Privado - Comercio - Sanidad (continuación)

Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA)	Confederación Argentina de Clínicas, Sanatorios y Hospitales y otros	CCT Acuerdo	122/75 1455/2019		SÍ				X	
---	--	-------------	---------------------	--	----	--	--	--	---	--

► Sector Privado - Servicios - Televisión, servicios audiovisuales, interactivos y de datos

Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos (SATSAID)	Mepadip S.A.	Acuerdo		1788/2020	SÍ				X	Guardería solo para trabajadoras mujeres
	MTV Networks Argentina S.R.L., Televisión Federal S.A., Telefe	Acuerdo		825/2019	SÍ	X				
	Prom TV S.A.	Acuerdo		626/2018	SÍ	X				Licencia por adopción sin hacer mención de género

▶ Referencias bibliográficas

- ▶ Abramo, L. y M. Rangel (eds.) (2005). *América Latina: Negociación colectiva y equidad de género*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.
- ▶ Batthyány, K. (2015). *Las políticas y el cuidado en América Latina: una mirada a las experiencias regionales*. Serie Asuntos de género, Santiago de Chile: CEPAL.
- ▶ Batthyány, K. (2020). *Miradas latinoamericanas al cuidado*. Buenos Aires: Siglo XXI editores.
- ▶ Batthyány K. y A. Sanchez (2020). “Profundización de las brechas de desigualdad por razones de género: el impacto de la pandemia en los cuidados, el mercado de trabajo y la violencia en América latina y el caribe”. *Astrolabio*, 25, 1-21.
- ▶ Blofield, M. y J. Martínez Franzoni (2014). “Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad”. *Revista CEPAL*, 114, 107-125.
- ▶ Carrasco, C., C. Borderías y T. Torns (2011). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid: Los libros de la Catarata.
- ▶ CEPAL (2009). *Envejecimiento y sistemas de cuidados: ¿oportunidad o crisis?*. Colección Documentos de proyectos. Buenos Aires: CEPAL Argentina, Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente.
- ▶ CEPAL (2020a). *Cuidados y mujeres en tiempos de COVID 19: la experiencia en la Argentina*. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/153). Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- ▶ CEPAL (2020b). *La pandemia del Covid-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe*. Colección Informes Covid-19. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- ▶ Cutuli, R. y E. Aspiazu (2015). “Las políticas de cuidado infantil en Argentina. Aportes para su clasificación y evaluación”. En: Lanari, M.E. y C. Hasanbegovic (eds.). *Mujeres de Latinoamérica. El presente en veintidós letras*. Mar del Plata: Editorial EUDEM, 339-371.
- ▶ Díaz, E. y N. Goren (2011). *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y diversidad*. Colección Mujeres y Trabajo, Documento 1, Buenos Aires: CEMYT.
- ▶ Díaz, E. y Y. Socolovsky (2020). “Feminismo y sindicalismo, la potencia de un encuentro. Algunas reflexiones en torno al caso argentino”. En: Goren, N. y V. L. Prieto (eds.): *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. Buenos Aires: CLACSO.
- ▶ Esquivel, V. (2011). *La economía del cuidado en América Latina*. Panamá: PNUD.
- ▶ Esquivel, V., E. Faur y E. Jelin (2012). *Las lógicas del cuidado infantil*. Buenos Aires: IDES, UNFPA, Unicef.
- ▶ Ezquerro, S. (2012). “Crisis de los cuidados y crisis sistémica: la reproducción como pilar de la economía llamada real”. *Investigaciones Feministas*, 2, 175-194.

- ▶ Faur, E. (2010). “Desencuentros entre oferta y demanda de servicios de cuidado infantil en Buenos Aires: lógicas en tensión”. *Revista de Ciencias Sociales*, 27, 68-81.
- ▶ Faur, E. (2014). *El cuidado infantil en el siglo XXI: mujeres malabaristas en una sociedad desigual*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- ▶ Hayter, S (2011): *The role of collective bargaining in the Global Economy*. Ginebra: Edward Elger y Organización Internacional del Trabajo.
- ▶ Hirata, H. y N. Araujo (2016). “La frontera entre el empleo doméstico y el trabajo profesional de cuidados en Brasil. Pistas y correlatos en el proceso de mercantilización”. *Sociología del Trabajo*, 86, 7-27.
- ▶ Hirata, H. y N. Araujo (2020). *El cuidado en América Latina: mirando los casos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Uruguay*. Buenos Aires: Fundación Medifé Edita, 11-27.
- ▶ Lupica, C. (2014). *Recibir y brindar cuidados en condiciones de equidad: desafíos de la protección social y las políticas de empleo en Argentina*. Documento de trabajo núm. 5. Buenos Aires: Oficina de país de la OIT para la Argentina.
- ▶ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2012). *Incorporación de Cláusulas de jardines maternos en la negociación colectiva. (Período 2007- 2012)*. Buenos Aires: Coordinación de Estudios de Relaciones del Trabajo. Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo.
- ▶ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2015). *Conciliación Trabajo y familia. Diagnósticos y desafíos contemporáneos de las políticas públicas*. Ciclo de Charlas. Buenos Aires: Mesa del sector estatal de la Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades (CTIO)
- ▶ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2016a). *La participación femenina en las Comisiones Directivas de las Organizaciones Sindicales*. Buenos Aires: Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales. Dirección de Estudios de Relaciones del trabajo.
- ▶ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2016b). *Licencia por cuidado de familiar enfermo y negociación colectiva*. Buenos Aires: MTEySS.
- ▶ Marzonetto, G. y L. Martelotte (2013). “¿Cómo se organiza el cuidado en la Argentina? Algunas respuestas a partir del análisis de cinco centros urbanos”. *Cuestión de derechos*, 5, 29-50.
- ▶ Marzonetto, G. y C. M. Rodríguez Enriquez (2017). “La coordinación institucional de políticas de cuidado infantil en la Argentina: desafío necesario para el abordaje de la desigualdad”. *Cuadernos de Economía Crítica*, 4, 7, 43-699.
- ▶ Novick, M y C. Tomada (2001). “Reforma laboral y crisis de la identidad sindical en Argentina”. *Cuadernos del CENDES*, 47, 97- 10.

- Novick, M. D. Trajtemberg, F. Heredia (2005). “Argentina: negociación colectiva y equidad de género, 1991- 2000”. En: Abramo, L y M. Rangel (2005): *América Latina: Negociación colectiva y equidad de género*. Santiago de Chile: OIT.
- OIT (2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado. Para un futuro con trabajo decente*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT-ACTRAV (2018). *Negociación colectiva y promoción de la igualdad de género en América Latina*. Lima: Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), OIT-ACTRAV.
- OIT, OCDE, BM (2014). *G20 labour markets: outlook, key challenges and policy responses*. Ginebra: OIT.
- OIT-PNUD (2009). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Ginebra: OIT.
- OIT, UNICEF, PNUD, CIPPEC (2018). *Las políticas de cuidado en Argentina. Avances y desafíos*. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para Argentina.
- ONU MUJERES y CEPAL (2020). *Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Pautassi, L. (2007). *El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Pautassi, L. (2016). “Del “boom” del cuidado al ejercicio de derechos”. *Revista Internacional de Derechos Humanos*, 24, 1-8.
- Pautassi, L. (2020). “La centralidad del derecho al cuidado en la crisis del COVID-19 en América Latina. Oportunidades en riesgo”. *Ius et veritas*, 61, 78-93.
- Pautassi, L., E. Faur, y N. Gherardi (2004). *Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad*. Colecciones de género, Serie Mujer y Desarrollo, núm. 56, Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Pérez Orozco, A. (2006). “Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico”. *Revista de Economía Crítica*, 5, 7-37.
- Pérez Orozco, A. (2014). *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Razavi, S. (2007). *The Political and Social Economy of Care in a Development Context Conceptual Issues, Research Questions and Policy Option*, Gender and Development Programme Paper Number 3, Ginebra: United Nations Research Institute for Social Development.
- Rodríguez Enríquez, C. (2015). “Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad”. *Revista: Nueva Sociedad*, 256, 1-15.
- Rodríguez Enríquez, C. y G. Marzonetto (2015). “Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina”, *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, 4, 109-134.

- ▶ Rodríguez Enríquez, C. y L. Pautassi (2014). *La organización social del cuidado de niños y niñas. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina*. Buenos Aires: ELA, CIEPP, ADC.
- ▶ Thelen, K. (2014). “Variedades de capitalismo y sistemas de regulación”. *Revista de Trabajo*, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 12 (10), 19-42.
- ▶ Trajtemberg, D. y N. Goren (2017). “Articulando producción y reproducción desde los usos del tiempo”. *Laboratorio*, 27, 33-50.
- ▶ Trajtemberg, D. y N. Goren (2018). *Brecha salarial según género. Una mirada desde las instituciones laborales*. Revista análisis núm. 32, Buenos Aires: Friedrich Ebert Foundation.
- ▶ Trajtemberg, D., C. Senén González, C. Borroni y G. Pontoni (2012). “Representación sindical en los lugares de trabajo: un análisis del módulo de relaciones laborales”. *Trabajo, Ocupación y Empleo*, 11, 83-105.
- ▶ UNICEF y ELA (2020). *El rol de las empresas en materia de cuidados en tiempos de Covid 19*. Primer conversatorio. Buenos Aires: UNICEF
- ▶ Waylen, G. (2014). *Understanding Institutional Change from a Gender Perspectiv*. Working Papers in Gender and Institutional Change, núm. 1. Manchester, University of Manchester.