

# Negociación Colectiva y cuidado en la Argentina



Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social  
**Argentina**

Subsecretaría de Planificación,  
Estudios y Estadísticas

Subsecretaría de Políticas  
de Inclusión en el Mundo Laboral

**Elaboración del contenido**

Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas

Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral

**Edición**

Dirección de Prensa y Comunicaciones

**Versión 1. Abril 2022**

# Índice

---

## Negociación Colectiva y cuidado en la Argentina

<b>I. Introducción</b> .....	<b>4</b>
Objetivos y justificación del estudio .....	4
<b>II. Aproximaciones conceptuales</b> .....	<b>5</b>
División sexual del trabajo y mercado laboral .....	5
El cuidado como trabajo y como derecho humano .....	6
<b>III. Análisis del marco normativo</b> .....	<b>8</b>
Marco normativo general para la regulación del sistema de cuidado en Argentina	8
<b>IV. Metodología</b> .....	<b>9</b>
Tipología y dimensiones de análisis .....	9
<b>V. Principales resultados del relevamiento en la negociación colectiva: Convenios colectivos, sindicatos, cláusulas de cuidado, ampliación de derechos y criterio de corresponsabilidad</b> .....	<b>11</b>
<b>VI. Antecedentes de cláusulas de cuidado en el sector público</b> .....	<b>20</b>
<b>VII. Consideraciones finales</b> .....	<b>24</b>
<b>VIII. Referencias bibliográficas</b> .....	<b>25</b>
<b>Anexo</b> .....	<b>24</b>

# Negociación Colectiva y cuidado en la Argentina

---

## I. Introducción.

### Objetivos y justificación del estudio

La Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo (DEyERT) recoge, produce y analiza información relevante sobre relaciones laborales. De esta manera contribuye a la producción de información para la toma de decisiones y la evaluación de las políticas socio-laborales del Ministerio Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

En el marco de estudios específicos sobre temas referidos a las relaciones laborales, el objetivo general del presente documento es analizar las cláusulas de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo en relación con la regulación y la ampliación de derechos del sistema de cuidados de niños/as, personas mayores y personas con discapacidad a cargo del trabajador o trabajadora. En línea con este objetivo general, se proponen los siguientes objetivos específicos:

- a) Definir conceptualmente el significado del sistema de cuidados, quiénes son los sujetos que lo integran y cuáles son las tareas y actividades que comprende. Asimismo, se analizará el sistema de cuidados desde la óptica de la distribución de tareas entre varones y mujeres y de la implicancia que esta situación conlleva para concretar una inserción laboral más justa para las mujeres.
- b) Describir los derechos mínimos contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 (LCT) explicitando la normativa que regula tres aspectos específicos del sistema de cuidados, a saber: asignación de tiempo, provisión de infraestructura para el cuidado y mecanismos de compensación monetaria.<sup>1</sup>
- c) Elaborar una tipología que permita caracterizar las cláusulas de cuidado contempladas en los convenios colectivos de trabajo. En este sentido, se abordará un primer eje de análisis relacionado con las condiciones de trabajo y cuidado; un segundo eje de análisis que propone determinar si los convenios y acuerdos analizados superan lo contemplado en la normativa vigente; y finalmente, un tercer eje de análisis que identifica si las cláusulas incorporan una mirada maternalista o de corresponsabilidad.
- d) Relevar y analizar los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) y acuerdos del sector privado negociados en el marco de la Ley 14.250, que incorporan cláusulas vinculadas a cuidados durante el año 2020, a partir de una clasificación basada en la bibliografía existente sobre la temática.

---

<sup>1</sup> Se explicita esta clasificación en el apartado de Metodología.

- e) Caracterizar otras dimensiones de la negociación colectiva de cláusulas de cuidado en relación con los actores que acordaron su inclusión en los convenios y acuerdos colectivos, el ámbito de aplicación de las normas pactadas, así como otras dimensiones relevantes.
- f) Construir una base de datos con toda la información más importante derivada del proceso de relevamiento realizado, a los fines de difundir esta información con los actores del sistema de relaciones laborales.
- g) Relevar la regulación en materia de cuidado de diversos sectores del empleo público.
- h) Dar cuenta de los principales hallazgos y conclusiones de la investigación.

## II. Aproximaciones conceptuales

### División sexual del trabajo y mercado laboral

Diversos enfoques y perspectivas teóricas (Anker, 1997) dan cuenta de la división sexual del trabajo (capital humano, institucionalista, economía feminista y socio-sexual, entre otras), en tanto mecanismo que se expresa en diferencias en la participación laboral, en la segregación de las mujeres en distintos espacios y en brechas de remuneración entre mujeres y varones. En este sentido, las actividades productivas y las reproductivas configuran dos momentos de una misma relación social (Kergoat, Hirata, 1997), lo que implica que no es suficiente observar lo que ocurre en el ámbito productivo en torno a las desigualdades de género, ya que tendríamos una mirada parcial de la problemática. Es necesario observar las interrelaciones entre ambas esferas entendiendo cómo se imbrican mutuamente.

Siguiendo esta línea teórica, la división sexual del trabajo produce desigualdades laborales, lo que permite no recurrir a explicaciones individualistas de elecciones de los actores a la hora de observar lo que ocurre en el mundo del trabajo. Se sostiene, entonces, que la división sexual del trabajo es un dispositivo fundamental del patriarcado (Goren, Prieto, Figueroa, 2018). En relación con el trabajo productivo, es posible observar que mujeres y varones no realizan las mismas tareas, en tanto no se insertan en los mismos sectores de actividad, y además las relaciones laborales adoptan características diferentes según el género (Contartese y Maceira, 2006; Castillo 2008).

Existe entonces, una segregación de la participación de varones y mujeres en el mercado de trabajo, en tanto las mujeres son excluidas de ciertas ocupaciones, mientras se concentran en aquellas que presentan peores condiciones laborales y menor remuneración. La segregación horizontal refiere a la manera en que varones y mujeres se distribuyen en diferentes ocupaciones: los varones se concentran en el sector industrial, transporte, construcción y comercio, mientras que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en sectores de salud, enseñanza y trabajo doméstico

de casas particulares (Ibíd., 2018). En los sectores feminizados de la economía es donde existen los menores salarios en promedio, mientras que tanto en los sectores feminizados como los masculinizados son los varones quienes perciben las remuneraciones más altas. La segregación vertical refiere a la predominancia de los varones en los puestos jerárquicos de la estructura ocupacional.

En este sentido, existen diferencias a la hora de asumir las responsabilidades del trabajo reproductivo según género, lo cual se observa a partir de las encuestas de uso del tiempo.<sup>2</sup> En promedio, en la Argentina, las mujeres realizan el doble de trabajo doméstico no remunerado que los varones. Además, las mujeres que conviven con menores de 6 años en los hogares registran tasas de participación y horas dedicadas a las tareas domésticas no remuneradas mayor que las mujeres que habitan en hogares sin menores (Goren y Trajtemberg, 2017). Teniendo en cuenta la relación entre el ámbito productivo y el reproductivo, es posible afirmar que el primero para funcionar correctamente necesita del segundo, y aquí es donde toma un lugar central la problemática del cuidado.

## **El cuidado como trabajo y como derecho humano**

El concepto de cuidado refiere a todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de personas en la sociedad en que viven (Rodríguez Enríquez, 2015). Entre estas actividades se incluyen tanto las de cuidado directo personal y relacional como cuidar a un familiar enfermo, como la provisión y gestión de condiciones como cocinar y limpiar, que implican cuidado indirecto (OIT, 2019). El mismo es considerado a partir de los informes recientes producidos por la OIT como un trabajo, tanto en sus formas remuneradas como en aquellas no remuneradas. El trabajo de cuidado no remunerado es el que realizan cuidadoras y cuidadores que no reciben retribución económica a cambio, mientras que el remunerado comprende los servicios personales realizados por trabajadores y trabajadoras a cambio de remuneración como el personal de la salud, educación, trabajo doméstico y cuidados de larga duración (OIT, 2019). Además de definirlo como un trabajo remunerado o no remunerado, el cuidado es definido como un derecho humano en tres dimensiones en tanto “toda persona tiene derecho a cuidar, a ser cuidado y a cuidarse (autocuidado)” (Pautassi, 2018, p. 731).

A partir de 2005 se produce una mayor visibilización de la problemática del cuidado, aunque esto no implicó un cuestionamiento a la división sexual del trabajo, en tanto estructurante de las desigualdades de género, en el sentido que la “naturalización” de la capacidad de las mujeres para cuidar continúa estando presente (Pautassi, 2016). Se evidencia, entonces, la falta de infraestructura o de tiempo para asumir las distintas situaciones de cuidado teniendo en cuenta la desigual distribución societal de los mismos, a partir de relaciones de subordinación de las mujeres que concentran

---

<sup>2</sup> Ver en INDEC (<https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-4-31-117>).

mayores responsabilidades de cuidado y menor o desigual participación en el mercado laboral.

América Latina se encuentra en un momento histórico caracterizado por una “crisis de cuidado”, en donde se reorganizan a la vez el trabajo remunerado y el doméstico no remunerado, mientras que persiste una fuerte división sexual del trabajo en los hogares y segmentación de género en el mercado laboral (CEPAL, 2009). En este sentido, la pandemia COVID 19 profundizó aún más esta crisis, y además permitió una mayor visibilización de la problemática, haciendo más evidente lo poco que había sido tomada en cuenta la organización del cuidado en el diseño de las políticas públicas y en las relaciones laborales por intermedio de la negociación colectiva.

Las políticas públicas intervienen en la relación entre vida familiar y laboral, y de este modo pueden contribuir a modificar la desigualdad socioeconómica y de género. Estas medidas permiten alternar tiempos laborales y tiempos destinados a cuidados dentro de la familia y transferir los cuidados de la familia a servicios con alguna participación del Estado (Merike Blofield y Juliana Martínez, 2014). Es posible distinguir entre políticas “**maternalistas**” y aquellas que promueven “**corresponsabilidad social**” en materia de cuidados (OIT/PNUD, 2009). En el primer caso, se reconoce la importancia de los cuidados, pero exaltando la capacidad de las mujeres para ser madres (Orloff, 2006). Este tipo de políticas puede terminar generando una mayor inequidad de género, mientras que aquellas que implican corresponsabilidad apuntan a una redistribución de las responsabilidades, tanto de las familias al Estado (corresponsabilidad estatal) como de las mujeres a los hombres (corresponsabilidad paterna). Con la corresponsabilidad paterna se procura balancear la presencia de los padres en los cuidados, con el objetivo de reducir las inequidades de género en la carga asistencial y preservando la continuidad laboral de las mujeres.

En este mismo sentido, la negociación colectiva, como una institución de diálogo social, es una herramienta central en la relación entre trabajadores y empleadores, y juega un papel muy importante en la disminución de la desigualdad social, económica y también de género. Diversos estudios han abordado la relación entre género y negociación colectiva, sosteniendo la importancia de la inclusión de ciertas cláusulas que modifiquen la desigualdad de género (Díaz y Goren, 2011; Trajtemberg *et al.*, 2012; Trajtemberg y Goren, 2015).

Para el presente estudio, tomaremos el concepto de corresponsabilidad para referirnos a la corresponsabilidad paterna, cuyos ejemplos de cláusulas en la negociación colectiva son las licencias parentales individuales, obligatorias e intransferibles a las madres o el adicional por guardería que contemple ambos géneros y no esté dirigido solamente a las mujeres. Mientras que las cláusulas que reproducen una mirada maternalista de los cuidados son aquellas que contemplan licencias maternales extensas, transferencias monetarias para que las madres se queden en el hogar o adicionales por guardería otorgados solamente a las mujeres.

### III. Análisis del marco normativo

#### Marco normativo general para la regulación del sistema de cuidado en Argentina

Como se expresó anteriormente, el cuidado permite atender las necesidades de las personas en situación de dependencia relativa, por su edad o por sus condiciones/capacidades (niños y niñas, personas mayores, enfermas o con algunas discapacidades) y también de las personas que podrían autoproverse dicho cuidado (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014). Las cláusulas que establecen la habilitación de servicios de guardería o mecanismos de compensación dineraria en caso de no poder proveerlas, o que disponen regímenes de licencias y permisos y que se encuentran contenidas en los convenios y acuerdos colectivos de trabajo del sector privado, negociados en el marco de la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo N°14.250, juegan un papel relevante en la organización del tiempo y en la disponibilidad de recursos para ejercer dicho cuidado (Laya, 2015).

Antes de abordar las cláusulas negociadas en los convenios y acuerdos colectivos de trabajo del sector privado de manera complementaria al orden público laboral, se describirán a continuación los derechos mínimos inderogables contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 (LCT) explicitando la normativa que regula los tres agrupamientos ya descriptos, a saber: asignación de tiempo, provisión de infraestructura para el cuidado y mecanismos de compensación monetaria.

En materia de **asignación de tiempo**, conforme los arts. 177 a 186 de la LCT, la mujer trabajadora tendrá derecho a una licencia obligatoria por embarazo y gozará de las asignaciones que le confiere el sistema de seguridad social, garantizando a la misma la percepción de una suma igual a la remuneración que hubiera debido percibir en su empleo<sup>3</sup>, cuya duración abarca los 45 días previos y 45 días posteriores a la fecha probable de parto, contando con la posibilidad de quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres meses ni superior a seis. Gozará además de la protección frente al despido que se produzca 7 meses y medio antes y 7 meses y medio posteriores a la fecha de parto<sup>4</sup>. También dispondrá de dos períodos de descanso de media hora por lactancia, durante un año pudiendo ampliarse el plazo con certificación médica. En contraposición, dentro del régimen de licencias especiales, se establece que el trabajador varón gozará únicamente de una licencia de solo dos días corridos por nacimiento de hijo/a<sup>5</sup>.

Dentro de las licencias contempladas en el presente relevamiento que no se encuentran receptadas por la LCT se destacan: licencia por maternidad con goce de

---

<sup>3</sup> Cabe mencionar que durante este período las mujeres perciben en concepto de asignación familiar un monto equivalente a la remuneración percibida antes del comienzo de la licencia. En este sentido, esta asignación no contempla las sumas no remunerativas cobradas durante la relación laboral, tampoco los incrementos que se dispongan durante el plazo de la licencia, y no integra la base de cálculo para determinar el sueldo anual complementario.

<sup>4</sup> O bien podrá optar por rescindir el vínculo laboral y percibir una compensación económica equivalente al 25% de la indemnización por antigüedad prevista en el art. 245 LCT.

<sup>5</sup> Esta licencia no es obligatoria, de modo que el varón hasta podría NO tomarse licencia por nacimiento de hijo.



haberes que se extienda más allá de los 90 días; licencia por adopción; licencia parental; licencia por cuidado de familiares enfermos; licencia por nacimiento prematuro/múltiple; licencias y permisos laborales vinculados con la escolaridad; ampliación del período de excedencia, entre otras.

En materia de **infraestructura para el cuidado**, la LCT establece que “en los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan”. Dado que aún este artículo no se encuentra reglamentado, esta prestación no es obligatoria para el sector empleador. No obstante, cabe mencionar que en base al reciente fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa “Etcheverry, Juan Bautista y otros c/ EN s/ amparo ley 16.986” de fecha 21/10/2021, el Poder Ejecutivo Nacional está trabajando en una próxima reglamentación. Asimismo, la CSJN señaló que la reglamentación que el PEN dicte no solo deberá tomar en cuenta las necesidades de las trabajadoras con responsabilidades familiares sino también las y de los trabajadores con idénticas responsabilidades.

En materia de **mecanismos de compensación monetaria** se tomarán en consideración los reintegros por guardería (contemplados en la LCT como beneficio social en tanto reintegro documentado) y otras formas de compensación no previstas en la normativa de aplicación.

## IV. Metodología

### Tipología y dimensiones de análisis

El objetivo de este informe es analizar el contenido de las cláusulas vinculadas a tareas de cuidado de personas a cargo del trabajador o trabajadora, negociadas colectivamente en el marco de la Ley N°14.250 y sus modificatorias durante el año 2020. Esto es, las negociaciones celebradas por un empleador o una asociación de empleadores y un sindicato de trabajadores con personería gremial, siendo homologadas por la autoridad de aplicación. Lo que se observa es el producto de la negociación colectiva, es decir, los convenios y acuerdos colectivos homologados por el MTEySS a que arriban las partes involucradas.

Para este estudio se consultarán las siguientes fuentes de información: a) Bibliografía especializada en género, mercado de trabajo y especialmente en la temática de cuidados, b) Base de datos sobre Negociación colectiva de la DEyERT, c) Buscador de Convenios Colectivos del MTEySS (<https://convenios.trabajo.gob.ar/>).

El enfoque adoptado para analizar las cláusulas de convenio reposará sobre la base de tres dimensiones o ejes de análisis que permitirán contar con diferentes perspectivas respecto a la temática del cuidado incorporada en la negociación colectiva.

El **primer eje de análisis** relacionado con las **condiciones de trabajo y cuidado** clasifica las cláusulas de los acuerdos y CCT homologados en las siguientes categorías:

- a) **Asignación de tiempo:** refiere a aquellas cláusulas que permiten conciliar la vida familiar y laboral en tanto reasignan tiempo facilitando alternar tiempos laborales y tiempos destinados a los cuidados dentro de la familia<sup>6</sup>. En este conjunto se incluye a una amplia variedad de cláusulas sobre licencias y permisos, estado de excedencia, flexibilidad horaria y de modalidad contractual.
- b) **Provisión de infraestructura para el cuidado:** refiere a aquellas cláusulas que permiten conciliar la vida familiar y laboral en tanto proveen la infraestructura necesaria para que las tareas de cuidado a la primera infancia se desarrollen. En este conjunto se incluyen las cláusulas vinculadas al establecimiento de salas maternas, guarderías y lactarios en el lugar de trabajo.
- c) **Mecanismos de compensación monetaria:** refiere a aquellas cláusulas que permiten conciliar la vida familiar y laboral en tanto reasignan ingresos y servicios vinculados a tareas de cuidado. En este conjunto se incluyen las cláusulas que establecen reintegros por guardería, becas/subsidios escolares u otras formas de compensación.
- d) **Acciones de cambio cultural:** refiere a aquellas cláusulas que suponen acciones de sensibilización y capacitación sobre corresponsabilidad familiar y cuidado.
- e) **Protección de derechos del trabajador/a:** refiere a aquellas cláusulas que protegen la maternidad mediante la prohibición de despido o cambio de tareas.

Un **segundo eje de análisis** clasifica las cláusulas de los acuerdos y CCT homologados dando cuenta de su **estatus frente a la normativa vigente**. Es decir, permite diferenciar las cláusulas que igualan lo establecido en la LCT de aquellas que superan ese piso legal, suponiendo una innovación en materia de derechos vinculados al cuidado. A los fines de implementar el análisis de las cláusulas de convenios y acuerdos según las prescripciones de este eje, se adoptará como base de comparación los derechos mínimos establecidos en la LCT de las materias que regulan la asignación del tiempo, la provisión de infraestructura para el cuidado y los mecanismos de compensación monetaria.

Un **tercer eje de análisis** clasifica las cláusulas de los acuerdos y CCT homologados dando cuenta de la **corresponsabilidad en las tareas de cuidado**. Es decir, diferencia las cláusulas que suponen una mirada maternalista de aquellas que implican corresponsabilidad<sup>7</sup>. Al respecto, entenderemos que las cláusulas no responden a un enfoque de corresponsabilidad si exaltan la capacidad de las mujeres como principales responsables de proveer los cuidados, cristalizando la desigualdad en la distribución de las tareas en los hogares entre hombres y mujeres. En contraposición,

---

<sup>6</sup> Merike Blofield y Juliana Martínez F., Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad. Revista CEPAL, 2014.

<sup>7</sup> No todas las cláusulas identificadas en el eje de análisis "condiciones de trabajo y cuidado" pueden clasificarse siguiendo este criterio.

entre otros aspectos, la corresponsabilidad redistribuye responsabilidades de cuidado entre ambos progenitores, compatibiliza las jornadas de trabajo con las tareas de cuidado y universaliza los servicios de guardería a madres y padres<sup>8</sup>.

## V. Principales resultados del relevamiento en la negociación colectiva: Convenios colectivos, sindicatos, cláusulas de cuidado, ampliación de derechos y criterio de corresponsabilidad

Se observa que **63 convenios y acuerdos homologados durante el año 2020 (4% del total) incorporan cláusulas de cuidado**, alcanzando a más de **420.000 trabajadores y trabajadoras registradas** en la seguridad social del sector privado bajo convenio. Se destaca que dos actividades, industria manufacturera e intermediación financiera, concentran a la mitad de estos trabajadores. Tal como mencionamos en el apartado anterior, esto implica que la gran mayoría de los acuerdos y convenios negociados dentro del período de análisis no incorporaron entre sus temáticas cuestiones vinculadas a cuidado, como por ejemplo licencia por maternidad extendida más allá de los 90 días con goce de sueldo, licencia por adopción, permisos laborales vinculados a la escolaridad, entre otras.

---

<sup>8</sup> Las definiciones operativas de corresponsabilidad y estatus frente a la normativa vigente se encuentran incorporadas como Anexo 1.

Tabla 1 **Cobertura de los acuerdos y convenios con cláusulas de cuidado, según actividad. Convenios y acuerdos colectivos homologados durante 2020**

Actividad	Cobertura	
	N°	%
Explotación de minas y canteras	7.162	2%
Industria Manufacturera	109.009	26%
Suministro de electricidad, gas y agua	2.905	1%
Construcción	1.466	0%
Comercio y reparaciones	36.699	9%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	10.500	2%
Intermediación financiera	106.592	25%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	31.974	8%
Administración pública y defensa	26.349	6%
Servicios sociales y de salud	89.715	21%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	438	0%
<b>TOTAL</b>	<b>422.809</b>	<b>100%</b>

\* Los puestos de trabajo contabilizados para la cobertura de los convenios por empresa corresponden a las empresas que no han tenido ninguna negociación por actividad en el mismo periodo.

**Fuente:** Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo – Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales – Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas – MTEySS.

En relación con el ámbito de negociación, se observan 36 convenios y acuerdos de empresa, y 27 de actividad incorporan estas cláusulas, y que si bien las negociaciones de empresa son mayoría, las de ámbito de actividad registran una mayor cobertura. En cuanto a la forma de instrumentación, la mayoría de las cláusulas fueron negociadas mediante acuerdos colectivos (83%), mientras que el 17% restante se realizaron a través de convenios.

**Tabla 2 Negociaciones con cláusulas sobre cuidado según ámbito de aplicación y forma de instrumentación. Convenios y acuerdos colectivos homologados durante 2020**

Forma de instrumentación	Ámbito de Negociación				
	Actividad	Empresa	Nº	% sobre total de negociaciones con cláusulas de cuidado	% sobre total de negociaciones
Acuerdo	23	29	52	83%	3%
Convenios	4	7	11	17%	1%
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>36</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>	<b>4%</b>

**Fuente:** Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo – Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales – Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas – MTEySS.

En cuanto a las actividades que concentran las negociaciones con cláusulas sobre cuidado se encuentran Industria manufacturera (24%) y Transporte, almacenamiento y comunicaciones (14%). Se destaca la cantidad de negociaciones con cláusulas de cuidado en el sector financiero (13%). Con menor incidencia, aparecen las actividades de Comercio y Servicios Sociales y de salud, con un 8% en ambos casos.

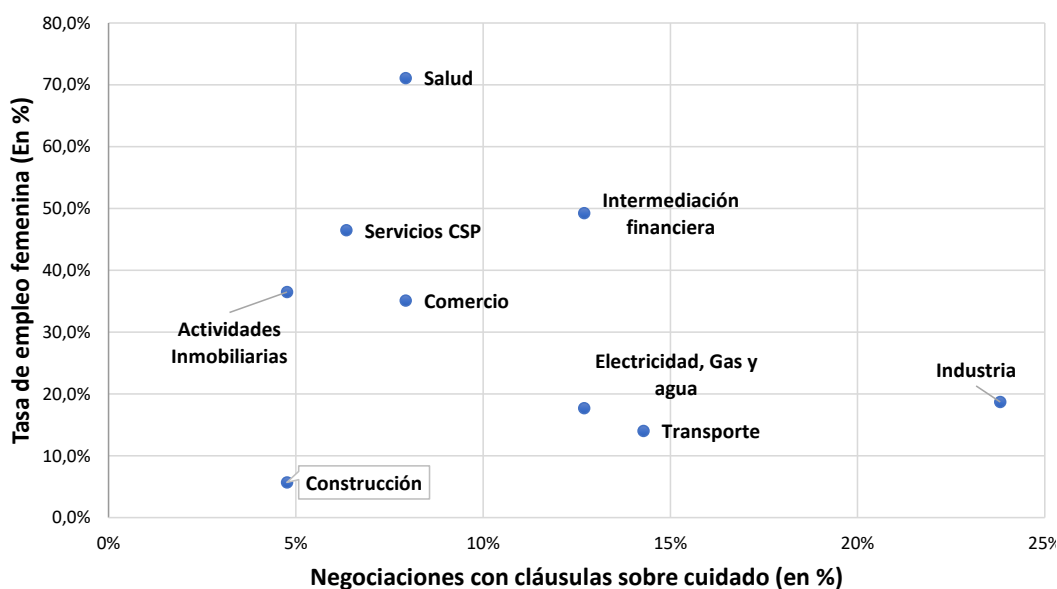
**Tabla 3 Negociaciones con cláusulas sobre cuidado según actividad económica y ámbito de aplicación. Convenios y acuerdos colectivos homologados durante 2020**

Actividad Económica	Ámbito de Aplicación				
	Actividad	Empresa	Total	% sobre total de negociaciones con cláusulas de cuidado	% sobre total de negociaciones
Explotación de minas y canteras	1	0	1	2%	0%
Industria Manufacturera	13	2	15	24%	1%
Suministro de electricidad, gas y agua	3	5	8	13%	0%
Construcción	0	3	3	5%	0%
Comercio y reparaciones	3	2	5	8%	0%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0	9	9	14%	1%
Intermediación financiera	3	5	8	13%	0%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	2	1	3	5%	0%
Administración pública y defensa	1	1	2	3%	0%
Servicios sociales y de salud	1	4	5	8%	0%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	0	4	4	6%	0%
<b>Total general</b>	<b>27</b>	<b>36</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>	<b>4%</b>

**Fuente:** Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo – Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales – Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas – MTEySS.

En el Gráfico N°1 se observa la relación entre el porcentaje de negociaciones con cláusulas sobre cuidado y la tasa de empleo femenina en la rama de actividad respectiva (es decir, la proporción de mujeres ocupadas en relación con la población femenina total). Del análisis de estos datos, al menos con respecto a las negociaciones homologadas durante 2020, se observa que no existe una clara correlación positiva entre la tasa de empleo femenina y el porcentaje de convenios y/o acuerdos con cláusulas de cuidado. En efecto, la industria con una tasa de empleo femenina inferior al 20% registra más de un 20% de los convenios y/o acuerdos del sector con cláusulas de cuidado. En tanto, el sector de Salud, con una tasa de actividad femenina superior al 70%, incorporó en menos del 10% de las negociaciones cláusulas con esta temática.

**Gráfico 1 Porcentaje de negociaciones con cláusulas sobre cuidado y Tasa de empleo registrado femenino (en %, 2020). Tasa de Empleo Femenina (en%, 2019)**



**Fuente:** Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo – Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales – Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas – MTEySS.

Como se observa en la tabla número 4, predomina la negociación a nivel empresa y con sindicatos de primer grado. En las negociaciones vinculadas a esta temática participaron 39 sindicatos con personería gremial, de los cuales 30 constituyen organizaciones de primer grado (sindicatos, uniones, asociaciones) y 9 de segundo grado (federaciones). Entre las organizaciones de primer grado se pueden apreciar distintas estrategias de negociación. Al respecto, 24 sindicatos han negociado exclusivamente en el ámbito de empresa. Por su parte, cinco lo hicieron solo en el ámbito de actividad y solo un sindicato de primer grado negoció en ambos ámbitos. Entre las organizaciones gremiales de segundo grado, cinco negociaron exclusivamente en el ámbito de actividad.

Tabla 4 **Asociaciones sindicales firmantes de convenios y acuerdos con cláusulas de cuidado, según ámbito de negociación y forma de organización. Sobre la base de los convenios y acuerdos homologados durante 2020**

<b>Asociaciones sindicales</b>			
<b>Ámbito</b>	<b>Sindicatos o uniones (1er grado)</b>	<b>Federaciones (2do grado)</b>	<b>Total</b>
Actividad	5	5	10
Empresa	24	2	26
Ambos	1	2	3
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>39</b>

**Fuente:** Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo – Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales – Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas – MTEySS.

En relación con las 39 organizaciones gremiales que protagonizaron negociaciones con cláusulas de cuidado, cabe mencionar que cinco concentran el 50% de los acuerdos y convenios, siendo la Asociación Bancaria y la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad las que más acuerdos celebraron<sup>9</sup>.

Tabla 5 **Asociaciones sindicales con mayor frecuencia de negociación según ámbito de aplicación, 2020.**

<b>Asociaciones sindicales</b>	<b>Convenios y acuerdos con cláusulas de cuidado</b>			
	<b>Actividad</b>	<b>Empresa</b>	<b>Total</b>	<b>% sobre total de negociaciones con cláusulas de cuidado</b>
ASOCIACION BANCARIA (SOCIEDAD DE EMPLEADOS DE BANCO)	3	7	10	16%
FEDERACION DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA	10	0	10	16%
FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LUZ Y FUERZA	3	2	5	8%
FEDERACION ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS	1	2	3	5%
ASOCIACION TRABAJADORES DEL ESTADO	0	2	2	3%

**Fuente:** Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo – Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales – Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas – MTEySS.

<sup>9</sup> Cabe mencionar que estas dos organizaciones gremiales cuentan con mujeres ocupando cargos en sus respectivas comisiones directivas. En el caso de la Asociación Bancaria, siete de los 23 cargos que componen la comisión directiva del sindicato son ejercidos por mujeres (incluyendo la Secretaria General Adjunta Alternativa). En el caso de FATSA la proporción es similar (12 de sus 33 cargos se encuentran ocupados por mujeres).

A partir del análisis de las cláusulas, se observa que predominan las de asignación del tiempo (50%) y las que establecen mecanismos de compensación monetaria (38%), resultando menos frecuentes las de infraestructura para el cuidado (9%) y protección de los derechos del trabajador/a (3%). Ningún convenio colectivo incorpora contenidos sobre acciones relacionadas con el cambio cultural. Este último dato no es menor, en tanto que, tal como fue expresado en el marco conceptual, los roles de cuidado y protección asignados a las mujeres deben ser repensados para lograr una mayor equidad entre los géneros.

Del conjunto de cláusulas sobre asignación de tiempo, prevalecen las que establecen licencias y permisos (46%). En su mayoría refieren a licencias por nacimiento para el progenitor no gestante (13 cláusulas), licencias por cuidado de familiares enfermos (11 cláusulas) y licencias por adopción (10).

En lo que respecta a los mecanismos de compensación monetaria, predominan los reintegros por guardería, siendo la segunda cláusula más pactada, luego de las licencias y permisos. Como se verá a continuación, interesa especialmente determinar si en este reintegro existe un sesgo de corte maternalista, o si el pago no está destinado exclusivamente a las mujeres.

Respecto a la infraestructura para el cuidado, la cláusula que predomina es la que acuerda el establecimiento de guarderías en el lugar de trabajo. Tal como mencionamos en el apartado sobre la normativa vigente, la LCT establece que “en los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan”. Ahora bien, aquí se continúa reproduciendo el sesgo de que la habilitación de las salas maternas debe estar en relación a la cantidad de mujeres, volviendo a colocar a la mujer como figura central en la crianza y cuidado, e invisibilizando los distintos tipos de familias existentes.



Tabla 6 **Cláusulas de cuidado pactadas en los convenios y acuerdos colectivos, según principales agrupamientos. Sobre la base de los convenios y acuerdos homologados durante 2020**

Cláusulas	Cláusulas de cuidado pactadas	
	Nº	%
Licencias y Permisos	58	46%
Excedencia	2	2%
Flexibilidad horaria y de modalidad contractual	4	3%
<b>Asignación de tiempo</b>	<b>64</b>	<b>50%</b>
Guardería en lugar de trabajo	10	8%
Lactario	1	1%
<b>Servicios e infraestructura para el cuidado</b>	<b>11</b>	<b>9%</b>
Reintegro Guardería	42	33%
Subsidios vinculados al cuidado	2	2%
Otras formas de compensación	4	3%
<b>Mecanismos de compensación monetaria</b>	<b>48</b>	<b>38%</b>
<b>Cambio cultural</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Protección de derechos del trabajador/a</b>	<b>4</b>	<b>3%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>127</b>	<b>100%</b>

Fuente: Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo – Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales – Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas – MTEySS.

Como muestra la tabla número 7, el reintegro por guardería a favor de la mujer estuvo presente en el 56% de los convenios y acuerdos colectivos con cláusulas de cuidado. Estas negociaciones continúan reproduciendo la división sexual del trabajo y una visión maternalista, en tanto se deja en manos de las mujeres el cuidado de los menores sin contemplar la corresponsabilidad familiar. No obstante los convenios y acuerdos que incorporan la corresponsabilidad en este aspecto, es decir, aquella que no posee distinción de género, representaron un 11% de las homologaciones del período. Podría pensarse que, en las cláusulas de reintegro por guardería, si bien el enfoque de corresponsabilidad no es el mayoritario en la negociación colectiva, ha comenzado a plantearse en las mesas de discusión de las regulaciones laborales.

**Tabla 7 Convenios y acuerdos colectivos con cláusulas de cuidado, según ámbito de aplicación. En base a las homologaciones de 2020**

Tipo de cláusulas	Cláusulas de cuidado pactadas						
	ACTIVIDAD		EMPRESA		TOTAL		
	Nº	%	Nº	%	Nº	% sobre total de cláusulas de cuidado	% sobre total de negociaciones con cláusulas de cuidado
Reintegro por guardería a favor de la mujer	16	36%	19	23%	35	28%	56%
Licencia por paternidad/Licencia para progenitor no gestante	4	9%	9	11%	13	10%	21%
Licencia por cuidado de familiares enfermos	3	7%	8	10%	11	9%	17%
Licencia por adopción	3	7%	7	8%	10	8%	16%
Licencia por maternidad ampliada (con goce de haberes)	3	7%	5	6%	8	6%	13%
Guardería en lugar de trabajo (sujeto a un número mínimo de trabajadoras)	8	18%	0	0%	8	6%	13%
Reintegro por guardería (ambos progenitores/sin distinción de género)	1	2%	6	7%	7	6%	11%
Licencia por maternidad	1	2%	4	5%	5	4%	8%
Otras formas de compensación	2	5%	2	2%	4	3%	6%
Cláusulas que impliquen protección de derechos del trabajador/a	1	2%	3	4%	4	3%	6%
Permiso de lactancia	0	0%	4	5%	4	3%	6%
Licencia por nacimiento prematuro/múltiple	0	0%	3	4%	3	2%	5%
Reducción de jornada laboral/licencias por cuidado de familiares	0	0%	3	4%	3	2%	5%
Licencias y permisos laborales vinculados con la escolaridad	0	0%	3	4%	3	2%	5%
Becas/Subsidios escolares	0	0%	2	2%	2	2%	3%
Excedencia	2	5%	0	0%	2	2%	3%
Guardería en lugar de trabajo (independientemente de la cantidad de	0	0%	2	2%	2	2%	3%
Lactario	0	0%	1	1%	1	1%	2%
Licencia por nacimiento de Hijo/a con capacidades diferentes	0	0%	1	1%	1	1%	2%
Flexibilidad de la jornada laboral por cuidado de familiares (elección de turnos; cambios de horario)	0	0%	1	1%	1	1%	2%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>	<b>83</b>	<b>100%</b>	<b>127</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo – Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales – Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas – MTEySS.

La gran mayoría de las cláusulas superan los derechos que se establecen en la normativa laboral, lo cual implica un aspecto positivo, pero a su vez, en más del 50% de los casos no está contemplada la corresponsabilidad<sup>10</sup>. Encontramos 34 cláusulas de cuidado que implican corresponsabilidad y superan a la LCT, representando el 27% del total. Dentro de este conjunto pueden señalarse, por ejemplo, aquellas que otorgan distintos tipos de licencias (por cuidado de familiar enfermo u adopción) para todos los trabajadores sin distinción de género, y las que establecen el reintegro por guardería a favor de ambos progenitores o sin distinción de género. Por otro lado, un acuerdo celebrado entre la Federación Argentina de Trabajadores Viales y el Consejo Vial Federal iguala la LCT con una impronta basada en la corresponsabilidad, en tanto establece que el organismo vial, cuando la cantidad así lo justifique, habilitará guarderías infantiles para la atención de los hijos de los trabajadores viales. Es decir, la habilitación del jardín maternal se asocia a un número mínimo de “trabajadores” y no de “trabajadoras mujeres”. Este dato implica que, si bien es incipiente, es una problemática que está comenzando a ser tenida en cuenta en la negociación colectiva.

**Tabla 8 Cláusulas de cuidado pactadas según corresponsabilidad y eje normativo. Sobre la base de los convenios y acuerdos homologados durante 2020**

	Cláusulas de cuidado pactadas			
	Actividad	Empresa	Nº	%
<b>Supera LCT</b>	32	71	103	100%
Supera LCT con corresponsabilidad	7	27	34	27%
Supera LCT sin corresponsabilidad	25	41	66	52%
Supera LCT (NC corresponsabilidad)	0	3	3	2%
<b>Iguala LCT</b>	12	12	24	19%
Iguala LCT con corresponsabilidad	1	0	1	1%
Iguala LCT sin corresponsabilidad	9	6	15	12%
Iguala LCT (NC corresponsabilidad)	2	6	8	6%
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>83</b>	<b>127</b>	<b>100%</b>

\*Las definiciones operativas de corresponsabilidad y eje normativo se encuentran incorporadas como Anexo 1.

**Fuente:** Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo – Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales – Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas – MTEySS.

<sup>10</sup> Vale aclarar que en el caso de las cláusulas que no poseen un correlato en la legislación laboral, se adoptó el criterio de considerar que superan las disposiciones de la normativa.

## VI. Antecedentes de cláusulas de cuidado en el sector público

El objetivo de esta sección se enmarca en relevar las normas que rigen para el empleo público con respecto a la regulación del sistema de cuidados para los trabajadores y trabajadoras que integran diversas esferas del sector estatal. Dada la heterogeneidad que caracteriza la regulación laboral del empleo público, derivada de la división administrativa del país y de la fragmentación sectorial y sindical, a los fines de este informe se optó por seleccionar cuatro colectivos para analizar a partir de sus respectivos Convenios y Leyes particulares:

- Estatales de CABA representados por el Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires (Ley 6147).
- Judiciales de CABA, representados por el Sindicato de Trabajadores Judiciales de CABA y la Asociación de Empleados del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- No docentes de las Universidades Nacionales, agrupados en la Federación Argentina de Trabajadores de las Universidades Nacionales (CCT 366/06).
- Estatales de la Administración Pública Nacional, representados por UPCN y ATE (CCTG para la APN 214/06; Decreto 3413/79).

**Tabla 9 Cláusulas de cuidado pactadas en el sector público, según tipo de cláusula y sindicato**

Tipo de cláusulas	Sindicatos			
	Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires	SITRAJU; AEJBA	Federación Argentina de Trabajadores de las Universidades Nacionales	UPCN- ATE
Licencia por cuidado de familiares enfermos	X	X	X	X
Licencia por paternidad/Licencia para progenitor no gestante	X	X	X	X
Licencia por adopción	X	X	X	X
Reducción de jornada laboral/licencias por cuidado de familiares		X	X	X
Licencias y permisos laborales vinculados con la escolaridad	X	X		
Licencia por nacimiento prematuro/múltiple	X	X	X	
Excedencia		X	X	X
Permiso de lactancia		X	X	X
Licencia por maternidad	X		X	X
Licencia por maternidad ampliada (con goce de haberes)		X		
Reintegro por guardería (ambos progenitores/sin distinción de género)		X		X
Otras formas de compensación		X		
Licencias co-parentales				X
Licencia por nacimiento de Hijo/a con capacidades diferentes		X		
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

**Fuente:** Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo – Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales – Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas – MTEySS.

En relación con los **estatales de la Ciudad de Buenos Aires**, las cláusulas que resultan relevantes son las de **licencia por adopción**; la misma varía desde 90 a 180 días corridos con goce de haberes, dependiendo la edad del niño, niña o adolescente en cuestión. Ahora bien, si ambos adoptantes fueran empleados en simultaneidad del Gobierno de la Ciudad Autónoma, la ley sostiene: *“la licencia por adopción que les corresponda podrá ser distribuida por éstos de acuerdo a su voluntad, pudiendo ser usufructuada por uno o ambos, en forma simultánea o consecutiva. (...) El/la coadoptante que no usufructúe la licencia por adopción, tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de quince (15) días corridos a partir de la notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la adopción. Asimismo, tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos no fraccionables e intransferibles que podrá usufructuar en cualquier momento dentro del año de notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción”*.

Respecto de la **licencia por embarazo**, se contemplan 45 días corridos preparto y 75 días corridos posparto, ambas con goce íntegro de haberes. Asimismo, la persona gestante podrá optar por transferir los últimos 30 días corridos de su licencia posparto al otro progenitor, si este fuere agente del Gobierno de la Ciudad. En cuanto a la **licencia por nacimiento de hijo/a**, la ley establece que los progenitores no gestantes tienen derecho a una licencia con goce de haberes de 15 días corridos por nacimiento de hijo a partir de la fecha del nacimiento; asimismo, establece 10 días corridos adicionales por cada hijo/a en caso de nacimiento múltiple. En el caso de que el nacimiento constituya familia numerosa o incremente la misma, la licencia se extenderá 10 días corridos. Otra de las opciones planteadas en la ley es la **licencia sin goce de haberes por nacimiento de hijo/a**, en la cual el progenitor no gestante podrá solicitar hasta 120 días corridos, sin percepción de haberes y no transferible, hasta el primer año de vida del hijo/a.

Finalmente, es destacable la **franquicia horaria con goce de haberes para adaptación y actos escolares**, que contempla hasta tres horas diarias durante 5 días hábiles escolares para adaptación escolar de hijo/a en niveles jardín maternal, preescolar y primer grado. Si ambos progenitores fueran trabajadores, la licencia solo podrá ser utilizada por uno de ellos, salvo existencia de más de un hijo en similar situación.

Respecto de los **empleados judiciales de la Ciudad de Buenos Aires**, resulta destacable la **licencia por adopción y por trámites de adopción** que contempla 120 días para el trabajador/a. Asimismo, resulta novedoso el **subsidio por cuidados**, que podrá ser solicitado hasta los seis años de edad del niño/a en cuestión o hasta que finalice la educación inicial, en iguales condiciones que el subsidio por guardería y consta actualmente de \$18.480 (diciembre 2021), para la contratación de un trabajador/a de casas particulares. Asimismo, contempla una **franquicia horaria de 10 días para el cuidado de hijos con discapacidad**.

Los trabajadores de **Universidades Nacionales** cuentan con una **licencia por adopción** con goce de haberes por 45 días corridos a partir de la fecha de la tenencia, siendo igual el beneficio para el trabajador que adopte como único padre al menor. El convenio afirma que transcurrido ese período la situación del trabajador adoptante

queda asimilada a la de maternidad. Asimismo, resulta destacable la **franquicia horaria de 10 días para el cuidado de hijo con discapacidad**, en la cual cada trabajador que tenga a su cargo un hijo con capacidades diferentes podrá disponer de dos permisos de media hora durante su jornada laboral. El convenio conceptualiza las capacidades diferentes como “una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que implique desventajas considerables para la integración familiar, educacional o laboral”. En el caso de que ambos progenitores trabajen para la Universidad, solo uno de ellos podrá acceder al beneficio.

En la **administración pública nacional**, existen dos **franquicias horarias por menores a cargo**, una de ellas, por adaptación escolar de 3 horas diarias por 10 días para jardín maternal, preescolar y primer grado, en caso de más de un menor a cargo puede aumentar por 5 días más, y en caso de menores con discapacidad por 10 días más sin limitación del nivel escolar. La otra franquicia es por actos escolares compuesta por 12 horas anuales, abarcando jardín maternal, preescolar, primario y secundario. Ambas franquicias son para todos los trabajadores comprendidos dentro del CCT 214/06, sin importar la modalidad contractual.

Tabla 10 **Cláusulas de cuidado pactadas en el sector público, según corresponsabilidad**

Corresponsabilidad en cuidado	Cláusulas de cuidado pactadas	
	Nº	%
Con corresponsabilidad	23	58%
Sin corresponsabilidad	14	35%
No corresponde Corresponsabilidad	3	8%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo – Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales – Subsecretaría de Planificación, Estudios

Se observa que 23 cláusulas de un total de 40 cláusulas de cuidado en el sector público analizado incorporan la dimensión de la corresponsabilidad familiar, representando el 58% de las cláusulas relevadas. Por su parte, 14 cláusulas no integran este criterio de corresponsabilidad, representando el 35% del total de cláusulas. En este sentido, más de la mitad de las cláusulas tienen en cuenta este criterio, central para construir el camino de la igualdad de género, mientras que en las cláusulas relevadas para el ámbito privado, solamente el 28% de las mismas lo contemplan.

## VII. Consideraciones finales

Durante el año 2020 se negociaron 63 cláusulas vinculadas a cuidados. Si bien se observa que solo el 4% de los convenios y acuerdos homologados durante ese año incorporan cláusulas de este tipo, alcanzando a más de 420.000 trabajadores registrados en la seguridad social del sector privado bajo convenio, es central remarcar que su paulatina incorporación como temática novedosa en la negociación colectiva es uno de los pilares fundamentales para garantizar un sistema integral y federal de cuidados que promueva la igualdad y equidad de género.

Asimismo, el análisis del estado actual de la negociación colectiva en esta materia refleja que predominan las cláusulas de asignación del tiempo (50%) y las que establecen mecanismos de compensación monetaria (38%), resultando menos frecuentes las de infraestructura para el cuidado (9%) y protección de los derechos del trabajador/a (3%). Se advierte que ningún convenio incorpora contenidos sobre acciones relacionadas con el cambio cultural.

Sin embargo, el reintegro por guardería a favor de la mujer fue el contenido que presentó mayor frecuencia de negociación, representando el 56% de las cláusulas negociadas. Es necesario remarcar que esta cláusula continúa reproduciendo la división sexual del trabajo y una visión maternalista, en tanto deja en manos de las mujeres el cuidado de los menores sin contemplar la corresponsabilidad familiar.

Como aspecto positivo, puede señalarse que la gran mayoría de las cláusulas superan los derechos que se establecen en la normativa laboral, pero a su vez, en más del 50% de los casos, no está contemplada la corresponsabilidad. En este sentido, resulta necesario seguir promoviendo la inclusión de cláusulas de cuidado corresponsables que generen un impacto concreto en las brechas de género.

Por último, cabe mencionar que el sector público presenta un avance respecto al criterio de la corresponsabilidad en las licencias por cuidado, como las extensas licencias por adopción que son tanto para el trabajador como la trabajadora, y la posibilidad de distribuirlas entre ambos progenitores siempre que sean trabajadores del mismo empleador. Por otro lado, se destaca la licencia por maternidad en donde la persona gestante puede transferir los últimos 30 días corridos de su licencia al otro progenitor, siempre que sean trabajadores del mismo empleador, y las franquicias por cuidado de hijo con discapacidad y por menores a cargo. Cabe resaltar también el subsidio por cuidados otorgado a los empleados judiciales de la Ciudad de Buenos Aires en tanto implica un incentivo para formalizar a las trabajadoras de casas particulares, para quienes elijan esta opción en lugar de optar por la guardería.



## VIII. Referencias bibliográficas

- Anker, Richard. La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116 (1997), núm. 3 otoño.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Género, trabajo remunerado y no remunerado: eslabones en la discriminación y la desigualdad. CEPAL, 2009.
- Goren, Nora. *La Negociación Colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y diversidad*, 2011.
- Goren, N. y Trajtemberg, D. Articulando producción y reproducción desde los usos del tiempo. *Laboratorio. Revista de Estudios sobre Cambio Estructural y Desigualdad Social*, Número 27 (2017).
- Goren, N., Prieto, V., & Figueroa, Y. (2018). Apuntes feministas sobre género y trabajo para pensar la intervención desde el Trabajo Social. *Ts. Territorios-Revista de Trabajo Social*, (2), 115-128.
- Hirata, Helena; Kergoat, Daniele. *La división sexual del trabajo: permanencia y cambio*, Buenos Aires: Asociación, Trabajo y Sociedad, 1997.
- Laya, Ana. *El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado. Análisis comparativo de Convenios Colectivos en las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector privado*, 2015.
- Merike Blofield y Juliana Martínez F. *Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad*. *Revista CEPAL*, 2014.
- Pasarín, Sebastián. *El cuidado a trasluz: las nuevas regulaciones de las relaciones del trabajo en el sector público de la Ciudad de Buenos Aires*, 2020.
- Pautassi, Laura. *Del boom del cuidado al ejercicio de derechos*, 2016.
- Rodríguez Enríquez, Corina y Pautassi, Laura. *La organización social del cuidado de niños y niñas: elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina*. Buenos Aires, ELA, 2014.

# Anexo

Dimensiones	Tipo de Cláusula	Descripción	Regulaciones previstas en la LCT	Corresponsabilidad en cuidados		
				SÍ	NO (reproduce visión maternalista)	
<b>Asignación de Tiempo</b>	Licencias y Permisos	Licencia por maternidad	45 días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco 45 días después del mismo	La persona gestante puede optar por transferir días de su licencia post-parto al otro/a progenitor/a	Es un contenido de carácter maternalista en los casos en los que parte del reconocimiento de la importancia de los cuidados exaltando la capacidad de las mujeres para ser madres. Incluye licencias maternales que exceden el plazo previsto en la LCT en tanto suponen que las madres se queden en el hogar, es decir, se plantean como alternativas a la mayor participación de los padres.	
		Licencia por maternidad ampliada (con goce de haberes)	No está regulada			
		Licencias por nacimiento para progenitor no gestante	Nacimiento de hijo, hija: 2 días corridos	Hay corresponsabilidad cuando la licencia redistribuye responsabilidades de cuidado de las mujeres a los hombres (corresponsabilidad paterna) a través de licencias por paternidad individuales, obligatorias e intransferibles a las madres		No hay corresponsabilidad incluso en aquellos casos de licencias por paternidad fijadas por encima de lo normado en la LCT, toda vez que reproducen el rol del varón como encargado del sostenimiento económico de la familia.
		Licencia por adopción	No está regulada	Ídem, maternidad (adoptiva) o nacimiento (adopción)		Ídem, maternidad (adoptiva) o licencia por nacimiento (adopción)

Dimensiones	Tipo de Cláusula	Descripción	Regulaciones previstas en la LCT	Corresponsabilidad en cuidados	
				SÍ	NO (reproduce visión maternalista)
		Licencias co-parentales	No está regulada	Siempre hay corresponsabilidad si hay licencias compatibles entre madres y padres	
		Licencia por cuidado de familiares enfermos	No está regulada	Titularidad de la licencia: debe expresarse en un lenguaje genérico ("trabajador", "personal", "empleado", etc.)	El otorgamiento de la licencia y su extensión varía según el género del beneficiario, reproduciendo una visión maternalista que no contempla la diversidad de formas de familia y refuerza el rol de las mujeres como cuidadoras
		Licencia por nacimiento de Hijo/a con capacidades diferentes	Ley 24.716: seis meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad. Durante este periodo percibirá una asignación familiar	Ídem, maternidad o nacimiento	
		Licencia por nacimiento prematuro/múltiple	No está regulada		

Dimensiones	Tipo de Cláusula	Descripción	Regulaciones previstas en la LCT	Corresponsabilidad en cuidados	
				SÍ	NO (reproduce visión maternalista)
		Licencia por fallecimiento	Fallecimiento de esposo, esposa, concubino, concubina, hijos, hijas o padres: 3 días corridos hermano 1 día	No corresponde	
		Licencias y permisos laborales vinculados con la escolaridad	No se encuentran regulados	Titularidad de la licencia: debe expresarse en un lenguaje genérico ("trabajador", "personal", "empleado", etc.)	El otorgamiento de la licencia y su extensión varía según el género del beneficiario, reproduciendo una visión maternalista que no contempla la diversidad de formas de familia y refuerza el rol de las mujeres como cuidadoras
		Permiso de lactancia	2 descansos de media hora para amamantar en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.	No corresponde	

Dimensiones	Tipo de Cláusula	Descripción	Regulaciones previstas en la LCT	Corresponsabilidad en cuidados	
				SÍ	NO (reproduce visión maternalista)
		Permiso por servicio médico de hijos menores	No está regulado	Titularidad del permiso: debe expresarse en un lenguaje genérico ("trabajador", "personal", "empleado", etc.)	El otorgamiento del permiso se fija solo para las trabajadoras mujeres, reproduciendo una visión maternalista que refuerza el rol de las mujeres como cuidadoras
		Permiso por exámenes prenatales	No está regulado	No corresponde	
	Excedencia	Situación de excedencia	La mujer trabajadora puede quedar en situación de excedencia por un período no inferior a 3 meses, ni superior a 6 meses	La persona gestante puede optar por transferir días de su excedencia al otro/a progenitor/a	Es un contenido de carácter maternalista en los casos en los que parte del reconocimiento de la importancia de los cuidados exaltando la capacidad de las mujeres para ser madres. Incluye la situación de excedencia y su opción de ampliación. Suponen que las madres se queden en el hogar, es decir, se plantean como alternativas a la mayor participación de los padres.
		Ampliación del período de excedencia	No está regulado		
	Flexibilidad horaria y de modalidad contractual	Flexibilidad de la jornada laboral por cuidado de familiares (elección de turnos; cambios de horario)	No está regulado	Titularidad del beneficio: debe expresarse en un lenguaje genérico ("trabajador", "personal", "empleado", etc.)	Los beneficios son solo para trabajadoras mujeres, reproduciendo una visión maternalista que refuerza el rol de las mujeres como cuidadoras

Dimensiones	Tipo de Cláusula	Descripción	Regulaciones previstas en la LCT	Corresponsabilidad en cuidados		
				SÍ	NO (reproduce visión maternalista)	
		Reducción de jornada laboral/licencias por cuidado de familiares	No está regulado	Titularidad del permiso: debe expresarse en un lenguaje genérico ("trabajador", "personal", "empleado", etc.)	El otorgamiento de la licencia y su extensión varía según el género del beneficiario, reproduciendo una visión maternalista que no contempla la diversidad de formas de familia y refuerza el rol de las mujeres como cuidadoras	
		Trabajo part-time al finalizar licencia por maternidad	No está regulado	No hay corresponsabilidad dado que no se redistribuyen las obligaciones de cuidar.		
		Modalidad de Teletrabajo por tareas de cuidado	Ley 27.555. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de 13 años, con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada.	Titularidad del beneficio: debe expresarse en un lenguaje genérico ("trabajador", "personal", "empleado", etc.)	Los beneficios son solo para trabajadoras mujeres, reproduciendo una visión maternalista que refuerza el rol de las mujeres como cuidadoras	
<b>Infraestructura para el cuidado</b>	Guardería en lugar de trabajo	Sujeta a un número mínimo de trabajadoras	En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el	No hay corresponsabilidad. Supone un sesgo de género la obligación de proveer guarderías a partir de un número determinado de trabajadoras mujeres, asumiendo que solo se debe garantizar estos servicios a las trabajadoras y no a los trabajadores varones		

Dimensiones	Tipo de Cláusula	Descripción	Regulaciones previstas en la LCT	Corresponsabilidad en cuidados	
				SÍ	NO (reproduce visión maternalista)
		Independientemente de la cantidad de trabajadoras	empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.	Hay corresponsabilidad. La instalación de guarderías no refuerza el rol de las mujeres como cuidadoras	
	Lactario		No está regulado. Solo Ley 26.873 de Lactancia Materna que establece como objetivo promover el establecimiento de lactarios en los lugares de trabajo.	No corresponde	
<b>Total mecanismos de compensación monetaria</b>	Reintegro Guardería	A favor de la mujer	Solo está regulado como beneficio social: Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones	No hay corresponsabilidad. Supone un sesgo de género establecer que los empleadores están obligados a efectuar el reintegro por guardería únicamente a las trabajadoras mujeres, asumiendo no se deben garantizar estos servicios a los trabajadores varones. Asimismo, no contempla la diversidad de formas de familia y refuerza el rol de las mujeres como cuidadoras	
		Ambos/sin distinción de género		Hay corresponsabilidad. La titularidad del reintegro está expresada sin distinción de género o de manera extensiva a los padres configurándose la corresponsabilidad en los cuidados	
	Becas/subsidios escolares		No está regulado	Titularidad del beneficio: debe expresarse en un lenguaje	Los beneficios son solo para

Dimensiones	Tipo de Cláusula	Descripción	Regulaciones previstas en la LCT	Corresponsabilidad en cuidados	
				SÍ	NO (reproduce visión maternalista)
	Otras formas de compensación		No está regulado	genérico ("trabajador", "personal", "empleado", etc.)	trabajadoras mujeres, reproduciendo una visión maternalista que refuerza el rol de las mujeres como cuidadoras
<b>Cláusulas que impliquen acciones de cambio cultural</b>	Acciones de sensibilización y capacitación sobre corresponsabilidad familiar y cuidado		No está regulado		
<b>Cláusulas que impliquen la protección de derechos del trabajador/a</b>	Protección de la maternidad mediante la prohibición de despido/cambio de tareas		Se presume que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto	No corresponde. Este contenido protege a la mujer en su función reproductiva, y por lo tanto aseguran la estabilidad laboral durante el embarazo.	