

Una aproximación a las cuestiones de género en la negociación colectiva en Argentina

Laura Bernstein* y Ana Laura Tarchini**

La participación laboral de las mujeres en América Latina viene aumentando sostenidamente. Sin embargo, sus condiciones de inserción tienen características muy diferentes a las de los varones con menores ingresos, menos estabilidad y menores posibilidades de desarrollar sus trayectorias laborales. Su trabajo se concentra en sectores como la salud, la educación o el trabajo doméstico remunerado, que se vinculan directa o indirectamente con las tareas de cuidado asignadas tradicionalmente a las mujeres. La necesidad de las trabajadoras de conciliar el trabajo asalariado con los tiempos de cuidado, muestra la tensión entre las responsabilidades laborales remuneradas y el trabajo no remunerado. Nos proponemos analizar las instancias de negociación y acuerdos colectivos de trabajo teniendo en cuenta los intereses contrapuestos de las partes además de visibilizar desde una perspectiva de género que la conciliación entre el trabajo y el cuidado son conflictos que exceden lo meramente salarial.

PALABRAS CLAVE: Mercado de trabajo – conciliación – equidad – negociación colectiva – género

Female participation in the Latin American labor market is steadily increasing. However, their insertion conditions are very different from those of men, with lower incomes, less stability, and less chances for developing their career paths. Their jobs are mainly focused on education, health and paid domestic services, directly or indirectly linked to the caring tasks traditionally assigned to women. The need for women workers to conciliate between their jobs and care work shows the tension they face to manage paid and unpaid work. The aim of this article is to analyze the collective bargaining agreements taking into account stakeholders' interests as well as to highlight from a gender perspective that conciliation issues are conflicts that exceed wage-related matters.

KEYWORDS: Labor market – conciliation – equity – collective bargaining – gender.

1. Introducción

La participación laboral de las mujeres en América Latina viene aumentando sostenidamente, pasando de poco más del 30% en 1990 a un 54% en 2009¹. Sin embargo, sus condiciones de inserción tienen características muy diferentes a las de los varones. Las mujeres se insertan en empleos de menores ingresos, menor estabilidad, y tienen menores posibilidades de desarrollar sus trayectorias laborales en cargos más altos. Además, se concentran en determinados sectores considerados femeninos, como la salud, la educación o el trabajo doméstico remunerado, relacionados directa o indirectamente con las tareas de cuidado asignadas tradicionalmente a las mujeres.

¹ Según datos de OIT citados por Espino (2009).

La incorporación masiva de las mujeres en el mercado laboral no se acompañó por una modificación paralela en la organización del trabajo reproductivo para la sostenibilidad humana y las responsabilidades de cuidado, sino que siguieron considerándose como una responsabilidad a resolver al interior de los núcleos familiares, principalmente por las mujeres.

En este trabajo nos proponemos analizar las instancias de negociación y acuerdos colectivos de trabajo teniendo en cuenta no solamente los intereses contrapuestos de las partes sino también desde una perspectiva de género para visibilizar otro tipo de conflictos que exceden lo meramente salarial.

A los fines de este análisis, tendremos en cuenta qué es el

* Socióloga UBA, estudiante de posgrado UNLa.

** Socióloga UBA, estudiante de posgrado UNLa.

cuidado, su relevancia para la sostenibilidad de la vida humana y de qué manera se organiza en la sociedad actual. Para evaluar la forma en que esta organización se operativiza en la realidad, analizaremos los contenidos del régimen de licencias que presenta la legislación laboral actual para trabajadorxs registradxs en Argentina, con el fin de evaluar el grado de conciliación que cuentan entre sus responsabilidades laborales y el cuidado. Dicha legislación será comparada con el régimen laboral vigente para el empleo público de la Administración Pública Nacional, con el acuerdo específico por sector para las personas empleadas en la Administración Federal de Ingresos Públicos, y con dos convenios colectivos de trabajo para el sector privado, uno de un sector con mayoría de su fuerza de trabajo compuesta por varones, y otro de un sector feminizado.

2. Las mujeres en el mercado de trabajo

En nuestro país, la tasa de actividad de las mujeres fue del 49% para el primer trimestre de 2019: aún la mitad de las mujeres en edad económicamente activa no participa del empleo; mientras que la de los varones llega al 69,8%. La participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, si nos circunscribimos al trabajo registrado, llega al 32,8% del total².

Sin embargo, como afirma Lupica (2010:15), “aunque las mujeres están accediendo a más empleos, se insertan en trabajos de escasa calidad, con consecuencias negativas en el nivel de ingresos y sus posibilidades de desarrollo”. La inserción de las mujeres en el trabajo remunerado presenta una serie de sesgos que influyen negativamente en los ingresos y la calidad del empleo.

Por un lado, existe una marcada segmentación horizontal en el mercado de trabajo, con sectores como la actividad primaria y la producción industrial que tienen una participación mucho mayor de varones; mientras que en los servicios, como enseñanza, salud, o trabajo doméstico remunerado, las mujeres son mayoría. Por otro lado, se verifican toda otra serie de desigualdades, tales como una importante brecha salarial (que alcanza al 22,5% en el caso del empleo registrado, con cifras mayores para el trabajo informal), menor cantidad de horas trabajadas, y una brecha vertical, en la que la mayoría de cargos altos, de mayor responsabilidad y remuneración, están ocupados por varones.

A pesar de la creciente participación de las mujeres en el trabajo remunerado, no se han dado modificaciones significativas en la participación acerca del trabajo no remunerado, obediendo a normas y valores culturales acerca de los roles de género que ya no se condicen con lo que ocurre en la actualidad. La organización al interior de las

familias a nivel social no acompañó el ritmo de la modificación en las ocupaciones de las mujeres, generando la doble jornada laboral para las mujeres, mientras que se asume que los varones solo se dedican al trabajo remunerado. Esta situación refuerza a modo de círculo vicioso la débil inserción de las mujeres en el mercado laboral, con trabajos de menor carga horaria, más inestables y/o informales.

3. La organización social del cuidado

Para comprender estas diferencias en la participación laboral y de ingresos entre mujeres y varones, debemos considerar el cuidado desde una perspectiva económica. El cuidado incluye una serie de acciones imprescindibles para la satisfacción de las necesidades básicas de todas las personas, permite el sostenimiento y reproducción de la vida, el autocuidado y el cuidado directo a otras personas.

Según Zibecchi (2014) el cuidado permite la sostenibilidad de la vida y cuenta con dos dimensiones: una física, que comprende las actividades concretas como la alimentación, la salud, el aseo personal, el descanso; y otra simbólica que comprende todos los aspectos emocionales y afectivos de las personas.

En tanto se desarrolla en un vínculo con un otro, el cuidado es un concepto relacional. Incluye las tareas de cuidado, autocuidado, precondiciones para el cuidado, y gestión de los cuidados, y “constituye un trabajo, en tanto involucra esfuerzo y desgaste de energía (corporal y emocional), tiempo y además genera valor para la sociedad en su conjunto.” Zibecchi (2014:14) Poner la sostenibilidad de la vida como una categoría central de la economía implica no solo visibilizar desigualdades socioeconómicas y de género sino también valorar un trabajo que no está socialmente reconocido.

Las razones por las cuales estas actividades no han sido reconocidas obedecen a dos cuestiones. La primera tiene que ver con la sociedad patriarcal en la que vivimos, en donde el poder masculino “define e impone sus valores y su concepción del mundo: construye unas estructuras sociales, establece las relaciones sociales y de poder” (Carrasco 2011:6) Por lo tanto, todas las actividades que usualmente han sido vinculadas a las mujeres, no son socialmente valoradas.

La segunda razón tiene que ver con el orden económico, esto es, la estrecha dependencia entre el ámbito doméstico y la actividad socioeconómica. El sistema capitalista no desconoce al trabajo doméstico, pero invisibiliza el nexo existente entre el trabajo reproductivo y la producción capitalista.

Está claro entonces que cuando se pone el foco en el conflicto social de la esfera productiva y se descuida el conflicto de la esfera reproductiva, se apela a una supuesta

² Según datos de la Encuesta Permanente de Hogares, INDEC; y del Sistema Integrado Previsional Argentino.



armonía familiar. Como sostiene Pérez Orozco (2014:203), “al desatender y despolitizar el ámbito de la reproducción para centrar toda la fuerza en el de la producción, se colabora con la invisibilización que permite que la tensión no estalle, porque no se politiza. Esto muestra de forma tremendamente elocuente la limitada potencia de toda lucha anticapitalista que no se atreva a ahondar en la dimensión heteropatriarcal del capitalismo.”

Desde la economía feminista se ha puesto en relieve no sólo el conflicto vinculado con las diferencias materiales sino aquel que deviene de la injusta distribución del cuidado y del uso del tiempo, en definitiva, el conflicto de las desigualdades de género: “cuando las mujeres pasan a realizar los dos trabajos y viven en su propio cuerpo la enorme tensión que significa el solapamiento de tiempos y el continuo desplazamiento de un espacio a otro, entonces es cuando el conflicto de intereses entre los distintos trabajos comienza a hacerse visible.” Carrasco (2011: 14)

La incorporación de las mujeres al mercado laboral marcó cambios en la organización social de los cuidados, y aun cuando en el último tiempo se ha observado mayor participación de los varones en las tareas de cuidado, ésta revierte más una suerte de “ayuda” que una responsabilidad compartida. Rodríguez Enríquez (2017) señala que en América Latina en general -y la Argentina no es la excepción- las responsabilidades de cuidado se distribuyen de una forma sumamente desigual. La desigualdad en las responsabilidades de cuidado se da en dos

sentidos: “por un lado, hay una desigual distribución de las responsabilidades de cuidado entre hogares, Estado, mercado y organizaciones comunitarias. Por otro lado, la desigualdad en la distribución de responsabilidades se verifica también entre varones y mujeres”.

Toda esta complejidad de vinculaciones, propias de un concepto relacional como el cuidado, tiene que ver no sólo con la forma en que se inter-relacionan las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias sino que está relacionada con las redes de cuidado, es decir, con encadenamientos múltiples entre los diferentes actores que participan en diversos escenarios en las tareas del cuidado. Es por ello que las redes de cuidado están conformadas tanto por las personas que brindan como por las que reciben cuidados; pero además por todas aquellos actores institucionales, marcos normativos, participación del mercado de trabajo y participación comunitaria. Se evidencia entonces que la Organización Social del Cuidado (OSC) es sumamente dinámica y está en constante transformación.

El análisis de la OSC permite visibilizar la desigual e injusta distribución de las tareas de cuidado, pero además remite a un espacio de vulneración de derechos. Si entendemos al cuidado como un derecho, esto implica la necesidad de un Estado que lo garantice, de un marco normativo que regule los medios para poder cuidar y ser cuidado, en definitiva, se requiere que estén garantizadas las condiciones igualitarias para que dicho cuidado se lleve adelante.

4. Las necesidades de conciliación

La incorporación de las mujeres al mercado laboral constituyó un gran cambio social que se puso en tensión las responsabilidades de cuidado. Las mujeres quedan subsumidas a una doble jornada laboral, con una participación en el mercado laboral supeditada a las tareas de cuidado, y los varones tienen una dedicación casi exclusiva a sus trabajos remunerados.

Surgen entonces diferentes estrategias para mediar en este conflicto entre el trabajo y las familias. Dentro de este tipo de intervenciones encontramos acciones particulares a nivel de las empresas (mayormente por iniciativa de la empresa para ofrecer “beneficios” a sus trabajadoras), acciones de conciliación colectiva a nivel sectorial, y políticas de conciliación encarnadas en programas y normas regulatorias.

Las acciones y políticas de conciliación existentes hasta la actualidad buscan garantizar el derecho del cuidado. Sin embargo tienen un sesgo maternalista que refuerza el rol de cuidadoras de las mujeres, mientras que generan una desconexión de los varones con el cuidado. Resulta evidente la incongruencia existente entre la inserción laboral de las mujeres y la asignación social de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores en la Argentina replican este desfasaje que, sumados a la deficiencia en la disponibilidad de servicios públicos de cuidado, dejan casi exclusivamente a las mujeres la responsabilidad de generar estrategias de conciliación entre la vida personal y la vida laboral.

La regulación jurídica de las relaciones laborales emerge como un reflejo de la realidad, pero además acentúa dentro de las relaciones de género un ideal maternalista y fortalece normas e instituciones que refuerzan un ideal de trabajador masculino sin otras responsabilidades que las laborales y a las mujeres como únicas cuidadoras. Como afirma Carina Lupica (2010), la legislación laboral que regula las interacciones entre trabajo y familia, tiene claras limitaciones en tres puntos: primero, la normativa aplica solo para los trabajadoras asalariadas registradas, excluyendo a las personas que se desempeñan en el sector informal; segundo, se centran principalmente en situaciones de necesidad de cuidado muy específicas, especialmente durante el embarazo y puerperio; y en tercer lugar, el cumplimiento de la legislación “puede ser vulnerado por dos vías principales: una, debido a la evasión y falta de fiscalización, y otra, por las condiciones de muchos trabajos que limitan de hecho la posibilidad de gozar de los derechos laborales” (2010:15).

En Argentina, la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT), regulatoria del empleo privado vigente desde 1974, representa las condiciones laborales mínimas que cada sector

empleador privado debe garantizar. La Ley de Contrato de Trabajo presenta una mirada tradicional de las relaciones laborales, basada en el modelo de varón proveedor en el que se toma como natural que los trabajadores varones no ejerzan responsabilidades familiares. Muchos convenios colectivos introdujeron modificaciones producto de la negociación colectiva; algunas de ellas para atender necesidades sectoriales específicas, y otras para introducir mejoras generales en las condiciones de trabajo.

Desde su sanción, se han presentado más de cincuenta proyectos de modificación del régimen de licencias, pero hasta la fecha ninguno ha conseguido su aprobación. Sólo dos proyectos lograron media sanción en la Cámara de Diputados (en 2003 y en 2006), y en 2010 un proyecto logró media sanción de la Cámara de Senadores. En 2018 se presentaron dos proyectos: uno desde el Poder Ejecutivo y otro presentado por el Frente de Mujeres Sindicalistas. Estos proyectos tomaron posiciones contrapuestas y no pudieron encontrar puntos de contacto que permitan el debate parlamentario.

5. La negociación colectiva laboral: licencias parentales y de cuidado

La negociación colectiva de las condiciones de trabajo surge entonces como alternativa para canalizar las demandas de los trabajadoras en la modificación de las condiciones laborales a través de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT). Podemos definir a los CCT como “una fuente normativa “extraestatal” producto de la autonomía privada colectiva [...] teniendo en cuenta las características del modelo argentino, podría definirse como un acuerdo concertado entre una asociación sindical con personería gremial y un empleador o grupo de empleadores, que luego de la homologación gubernamental (o del simple registro en los convenios de empresa o grupo de empresas) adquiere eficacia generalizada en su ámbito de aplicación” (Virgili, 2008:1276).

Según Trajtemberg *et al.* (2009) la negociación colectiva podría constituirse en un instrumento superior de la normativa legal vigente, “pero aún no se consolida como mecanismo elegido por los actores sociales -sindicatos, estado, empresas- para elevar las condiciones laborales y de equidad de género en los ámbitos de trabajo” (2009:2).

Para ilustrar la manera en que la normativa laboral incide en las posibilidades de conciliación, tomamos como indicador la cantidad de días de licencia laboral por nacimiento -tanto maternidad como paternidad³- y las licencias por cuidado de familiares que garantizan la LCT, el Convenio Colectivo 214/06 para la Administración Pública Nacional (APN),
3 Por razones de espacio, no incluimos las licencias por adopción, sin embargo consideramos que constituyen un indicador muy interesante acerca de los modelos de familia que configuran las instituciones.

y tres convenios colectivos sectoriales: el acuerdo de trabajadores de la Asociación de empleados fiscales e ingresos públicos AEFIP (CCT Laudo 15/91, modificado en 2019), y dos convenios del sector privado, el de la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina - FATSA (C.C.T. 122/75 para el Personal Técnico, Administrativo y de Maestranza de Clínicas, Sanatorios, Institutos con Internación, Establecimientos Geriátricos y Sanatorios de Neuropsiquiatría), y Petroleros agremiados en Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados (CCT-449-2006-A) con la Cámara de la Industria del Petróleo.

Los criterios de selección fueron los siguientes: por un lado, la normativa básica del sector público y del sector privado, dado que son la mayor concentración de la fuerza de trabajo en Argentina⁴. Con respecto a los Convenios particulares por

4 En marzo de 2019 “Los asalariados concentraron el 81% del empleo total (9.799.034 de trabajadores) y los no asalariados el 19% (2.315 mil de trabajadores). Entre los primeros, los del sector privado representaron el 51% del total de los ocupados (6.138,7 mil), los del sector público el 26% (3.162 mil) y el personal de casas particulares el 4% (498 mil). Entre los no asalariados, los monotributistas concentraron el 13% del total (1.561 mil), los monotributistas sociales el 3% (358,5 mil), y los autónomos el 3% (395 mil).” (Boletín de Situación y evolución del trabajo registrado, Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación, abril 2019). Cabe aclarar que el empleo registrado es solo una proporción del empleo total.

sector u organismo, elegimos el régimen de contrato de trabajo de AFIP, dado que se trata de un sector de empleo público con un CCT recientemente modificado específicamente para incorporar reglamentaciones que faciliten la conciliación, como consecuencia de reclamos llevados adelante por el gremio. Por su parte, se ha seleccionado los convenios de Sanidad y Petroleros como representativos de sectores de actividad - uno con gran participación de mujeres y el otro por ser un sector en el cual la mayor parte de su fuerza de trabajo está compuesto por varones- con la inquietud de indagar si la composición de género de su fuerza de trabajo influye en el régimen de licencias.

Mientras que en el empleo privado registrado total la proporción de mujeres sobre el total es del 32.8%, los sectores de los servicios sociales y de salud y de la industria de productos derivados del petróleo representan dos polos dentro de la segmentación horizontal del mercado de trabajo, con el 71.1% y el 12.7% respectivamente.

Por su parte, el empleo público presenta mayor participación de mujeres, con una tasa del 44,4%, y dentro de este sector, las trabajadoras de AFIP representan el 50,4% de su composición laboral.

Cuadro 1

Tasa de feminidad del empleo asalariado registrado -2018	
Servicios sociales y de salud	71.1
Industria - Productos de petróleo	12.7
Total empleo privado	32.8
AEFIP	50.4
Total Personal Civil de la Administración Pública	44.4

Fuente: Elaboración propia en base a datos de SIPA y BIEP.

Cuadro 2

Licencias por nacimiento para no gestantes	
Norma	días
LCT 20.744	2
CCT 449/06 Cámara de la Ind. Del Petróleo	2 (1 hábil)
CCT 122/75 Clínicas y Sanatorios Privados	3
CCT 214/06 Administración Pública	15
Laudo 15/91 AEFIP	15

Fuente: Elaboración propia en base a datos de SIPA y BIEP.

5.1 Licencias por nacimiento para personas no gestantes

Un punto muy significativo en la manera en que los regímenes laborales configuran las relaciones de cuidado, lo constituyen las licencias por nacimiento. La normativa más antigua habla de licencias por paternidad, las modificaciones más recientes hablan de licencias por nacimiento para personas no gestantes. La tradición androcéntrica del trabajador varón sin responsabilidades familiares asume como suficientes 2 días corridos de licencia, incluyendo el día de nacimiento de lx hijx. Evidentemente, 2 días corridos contando el día del nacimiento no configuran una posibilidad para que el varón se quede a cargo del bebé, sino solamente conocer a lx recién nacidx y volver rápidamente al trabajo.

Por otro lado, algunas de las propuestas de reforma más recientes apuntan a la corresponsabilidad en los cuidados, como por ejemplo el proyecto presentado por el Frente de Mujeres Sindicalistas que propone 30 días de licencia obligatoria, más 90 días a distribuir según acuerdo de lxs progenitorxs.

La LCT en su art. 158 contempla 2 días de licencia por paternidad. El CCT 122/75 de Sanidad por su parte, supera a la LCT en solo un día, otorgando 3 días corridos desde el nacimiento; mientras que el CCT, mientras que para los trabajadores de la industria del petróleo, permite que de estos dos días se incluya al menos un día hábil en caso de que el nacimiento haya sido en un día no laborable.

Para el empleo público en la APN, el Convenio 214/2006 incorporó algunas modificaciones a partir de 2019 como resultado de la negociación colectiva, que modifican las posibilidades y licencias. Antes de 2019, el permiso para agentes varones era de 5 días. A partir de la modificación se extendió a 15 días corridos desde el día del nacimiento, pero también se modificó el sujeto de la norma: pasó de ser

“licencia por paternidad” a “licencia por nacimiento para personas no gestantes que ejercen la corresponsabilidad parental”, contemplando a las familias homoparentales.

Para el personal de la AFIP, el permiso también es de 15 días a partir de la reforma a su convenio de 2019, pero además incorpora la posibilidad de tomar el período de excedencia laboral por nacimiento para padres o madres no gestantes de hasta tres meses, y la incorporación de la franquicia horaria de 2 horas durante el primer año de vida de lx hijx para padres y madres no gestantes.

5.2 Licencias por maternidad

Las licencias por maternidad se instituyeron en nuestro país con un sesgo natalista, como medida de protección a la maternidad. Para todas las trabajadoras registradas, la seguridad social -y no la parte empleadora- asegura sus ingresos durante el período de licencia. No obstante, las licencias adjudicadas para casi la totalidad de las trabajadoras, no alcanzan las 14 semanas recomendadas por la Organización Internacional del Trabajo.

La ampliación de las licencias por maternidad y la extensión del régimen de excedencia, franquicias horarias u otros mecanismos de conciliación continúa siendo una deuda pendiente en la necesidad de cuidados.

La LCT establece la prohibición de trabajar desde los 30-45 días anteriores al parto y por un lapso total de 90 días. Garantiza además la estabilidad del empleo desde la notificación del embarazo, permite la posibilidad de quedar en situación de excedencia por un plazo de entre tres y seis meses, y permite dos descansos diarios de media hora por lactancia hasta el año del nacimiento. Los dos convenios analizados del sector privado no presentan modificaciones con respecto a lo establecido por la Ley 20.744 con respecto al régimen de licencias y excedencias.

Cuadro 3

Licencias por maternidad	
Norma	días
LCT 20.744	90
CCT 449/06 Cámara de la Ind. Del Petróleo	90
CCT 122/75 Clínicas y Sanatorios Privados	90
CCT 214/06 Administración Pública	100 + 10
Laudo 15/91 AEFIP	120 + 10

Fuente: Elaboración propia en base a datos de SIPA y BIEP.

Cuadro 4

Licencias pagas por cuidado de familiares	
Norma	días
LCT 20.744	-
CCT 449/06 Cámara de la Ind. Del Petróleo	-
CCT 122/75 Clínicas y Sanatorios Privados	6 por familiar a cargo por año
CCT 214/06 Administración Pública	20
Laudo 15/91 AEFIP	20

Fuente: Elaboración propia en base a datos de SIPA y BIEP.

Sí encontramos diferencia en el caso del empleo público: para el caso de la APN, la licencia por nacimiento es de 100 días, al que se le agregan 10 días por cada embarazo a partir del nacimiento del tercer hijo. La reducción horaria hasta el año del nacimiento es de 2 horas.

Para las trabajadoras de AFIP, su nueva legislación garantiza 120 días de licencia, con 10 días más para cada nacimiento a partir del segundo o en caso de embarazo múltiple, y 3 meses más en caso de nacimiento de hijxs con discapacidad, prematurxs, o que requieran internación. Extiende la reducción horaria por lactancia hasta el segundo año desde el nacimiento, pero también permite la reducción horaria del 50% con reducción salarial hasta 6 meses después de la reincorporación de la trabajadora.

5.3 Licencias para cuidado de familiares

Las licencias por razones de cuidado, más allá de la obvia necesidad de atención de lxs recién nacidos, constituyen un indicador muy relevante acerca de la mirada que tiene una sociedad acerca de los derechos de cuidado de las personas, y la posibilidad de atender las responsabilidades familiares de lxs trabajadores.

La norma para el empleo privado registrado no contempla la posibilidad de licencias pagas por necesidades especiales de cuidado de familiares, aunque permite la protección por despido, la rescisión del contrato con derecho a indemnización, o acogerse al régimen de excedencia (de tres a seis meses sin sueldo) “para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo”. Esto, además de ofrecer casi nula protección para las trabajadoras, refuerza el sesgo maternalista del cuidado.

Para lxs trabajadorxs petroleros bajo el convenio 449 no se agrega ninguna referencia a las necesidades de cuidado de familiares. Por su parte, lxs trabajadores de la sanidad “en caso de enfermedad del cónyuge, hijos o padres del

trabajador, éste podrá solicitar una vez por año por cada familiar y hasta un máximo de seis días por cada uno de ellos con goce de sueldo, para su atención. En todos los casos comprobará con certificado médico el evento, sin perjuicio del derecho del empleador a controlar. Tratándose de los padres deberá además probar que se encuentran a su cargo o que no existe otro familiar que se pueda hacer cargo en la emergencia”. En este caso, sí podemos encontrar una diferencia significativa entre ambos convenios que puede deberse a la alta participación de mujeres entre lxs trabajadorxs de la sanidad.

Para lxs trabajadorxs estatales, aquellos contratado bajo el régimen del convenio 214 cuentan con 20 días de licencia paga para el cuidado de familiares directos a cargo; pero el régimen de presentismo vigente sólo permite la licencia sin descuento salarial en el caso de hijxs menores de 12 años, o madre o padre mayores de 70 años.

Lxs empleadxs de la AFIP, cuentan con 20 días de licencia con goce de haberes por año calendario, pudiendo prorrogarse hasta 90 días más sin sueldo. En el caso de que lxs agentes tengan a su cargo un familiar de primer grado de consanguinidad o cónyuge se le otorgarán hasta 20 medias jornadas de franquicia por año calendario.

6. Conclusiones

La revisión de las regulaciones laborales seleccionadas para este trabajo muestran que las condiciones para la conciliación entre familia y trabajo son distintas para el empleo público que para el empleo privado; pero dentro de este último, no se encuentran diferencias significativas entre un sector de actividad con mayor presencia masculina que otro con mayoría de participación de mujeres dentro de su fuerza laboral.

La posibilidad de asumir responsabilidades familiares por parte de lxs asalariadxs se centran en la protección de la

maternidad y el puerperio; y sólo para los varones del sector público se llegan a reconocer los derechos a ejercer el cuidado y permitir una mínima corresponsabilidad con las mujeres.

Solamente en el caso de los permisos para cuidado de familiares con problemas de salud podemos encontrar diferencias entre los dos convenios del sector privado analizados, lo que nos hace suponer que debe haber alguna influencia surgida del hecho de que se trata específicamente del sector de atención de la salud.

“Creemos necesaria la implementación de políticas públicas, que transversalicen la perspectiva de género, para poder garantizar mayor equidad en la inserción y desarrollo laboral entre varones y mujeres.”

La negociación colectiva llevada adelante por los sindicatos en los últimos años, no ha tomado en su mayor parte los reclamos históricos por la equidad de género en el mundo laboral. Al respecto, Trajtemberg et al. (2009) señalan que, desde la sanción de la Ley de Cupo Sindical femenino, se amplió del 1 al 26% la participación de mujeres en las Secretarías de los sindicatos y en las comisiones paritarias que se encargan de la discusión de los CCT, constituyéndose en “un elemento determinante para impulsar una negociación colectiva de género que contemple la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral” (2009:19). Sin embargo, en el relevamiento que realizaron de 443 negociaciones homologadas entre 2003 y 2007, encontraron que entre sus contenidos primaron las negociaciones salariales, y no se encontró una relación lineal entre la participación femenina en los sindicatos y la incorporación de cláusulas que apunten a la igualdad de oportunidades. Cabe señalar además, que, si bien desde la sanción del Cupo Sindical aumentó la cantidad de mujeres ocupando secretarías gremiales, aún están lejos de llegar al 30% que indica la Ley.

Más allá de la negociación colectiva, sí se registraron modificaciones a favor de la conciliación familiar en los regímenes de licencias a partir de iniciativas privadas de algunas empresas. Se trata de pocas empresas que incluyen estas medidas dentro de un paquete de beneficios para la “retención de talentos”, lo que en última instancia refuerza la fuerte segmentación de las condiciones laborales de los asalariados según en sector de inserción.

Es por ello que creemos necesaria la implementación de políticas públicas, que transversalicen la perspectiva de género, para poder garantizar mayor equidad en la inserción y desarrollo laboral entre varones y mujeres. Como afirma Rodríguez Enríquez, “los avances se pueden dar “en la promoción y adopción de marcos normativos que favorecen la mayor protección de las necesidades de cuidado y la distribución de las responsabilidades para atenderlas” (2017:11) No cabe duda que resta mucho por lograr, sin embargo las modificaciones que buscan conciliar la vida laboral y las tareas de cuidado constituyen pequeños grandes avances en la lucha por alcanzar un sociedad más equitativa e igualitaria ●

Bibliografía

- Carrasco, C. (2006). *La Economía Feminista: Una apuesta por otra economía*. En M. J. Vara (Ed). *Estudios sobre género y economía*. Madrid: Editorial Akal.
- Espino, A. (2012). *Perspectivas teóricas sobre género, trabajo y situación del mercado laboral latinoamericano*. En V. Esquivel (Coord.). *La economía feminista desde América Latina: una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*. Santo Domingo: GEMLAC–ONU MUJERES.
- Lupica, C. (2010). *Trabajo Decente y Corresponsabilidad de los Cuidados en Argentina*. Buenos Aires: OIT.
- Pérez Orozco, A. (2014). *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Rodríguez Enríquez, C. (2017). *Economía del cuidado y desigualdad en América Latina: avances recientes y desafíos pendientes*. En C. Carrasco Bengoay y C. Díaz Corral (Eds.). *Economía feminista. Desafíos, propuestas, alianzas*. Barcelona: entrepueblos.
- Trajtemberg, D., Varela, H., Revale, F. y Pontoni, G. (2009). “Negociación Colectiva durante 2003-2007, un análisis desde la perspectiva de género”, Ponencia del 9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.
- Virgili, C. (2008). *Los cambios en la negociación colectiva y la desregulación en el ámbito de las pequeñas empresas*. *La Ley*, tomo 2008-B.
- Zibecchi, C. (2014). *¿Cómo se cuida en Argentina? Definiciones y experiencias sobre el cuidado de niños y niñas*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género-ELA, 2014.

Documentos

Boletín de Situación y evolución del trabajo registrado, abril de 2019, Ministerio de Producción y Trabajo

Boletín de estadísticas de género y Mercado de trabajo, octubre de 2018, Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, Ministerio de Producción y Trabajo

Base Integrada de Empleo Público (BIEP), Enero de 2019, Ministerio de Modernización.

Convenio colectivo de trabajo 449/06 Cámara de la Ind. Del Petróleo.

Convenio colectivo de trabajo 122/75 Clínicas y Sanatorios Privados.

Convenio colectivo de trabajo 214/06 Administración Pública.

Convenio colectivo Laudo 15/91 AFIP.

Informe técnico de Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH), primer trimestre de 2019, INDEC, Ministerio de Hacienda.

Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.

Proyecto de Ley de Equidad de Género - EX-2018-10076341-APNDGRGAD#MT.