



ESPECIALISTAS EN RELACIONES
LABORALES GRUPO BOLOGNA,
CASTILLA LA MANCHA, TURIN

Presentan ***Amicus Curiae*** ante la
Corte Interamericana de Derechos Humanos

**Observaciones a la solicitud de opinión consultiva
sobre “El contenido y alcance del derecho al
cuidado y su interrelación con otros derechos”**

ÍNDICE

I. Presentación	3
I.1. Solicitud para ser consideradas como <i>Amicus Curiae</i>	3
I.2. Interés del <i>Amicus Curiae</i>	3
II. Introducción	5
III. El derecho humano al cuidado en el mundo del trabajo. El derecho al trabajo y la igualdad y no discriminación	9
III.1. El cuidado en el marco del trabajo asalariado	9
III.2. El trabajo de cuidados remunerado	11
III.3. Aportes desde la negociación colectiva al reconocimiento del derecho al cuidado	17
III.4. Políticas públicas en materia de cuidados con impacto en el mundo del trabajo	20
IV. Conclusiones	24
V. Recomendaciones	26
VI. Petitorio	27

I. Presentación

Victoria Flores Beltrán, Mariana Pucciarello, Rocío de Hernández, Rafaela Bonetto, Mariela Olivari, Amalia Itatí Demarchi, Daniela Favier y Verónica Carpani, abogadas, todas integrantes de la *Asociación de Especialistas en Relaciones Laborales Ex Becarios de la Universidad de Bologna, Centro Internacional de Formación de la OIT y de la Universidad de Castilla La Mancha (Sección Argentina)*, junto a Enrique Deibe, presidente de la Asociación, se dirigen respetuosamente a esa Ilustre Corte y manifiestan:

I.1. Solicitud para ser consideradas como *Amicus Curiae*

En nuestra calidad de integrantes de la *Asociación de Especialistas en Relaciones Laborales Ex Becarios de la Universidad de Bologna, Centro Internacional de Formación de la OIT y de la Universidad de Castilla La Mancha (Sección Argentina)*, venimos a solicitar a la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, Corte IDH), se admita el presente escrito de *Amicus Curiae* en el que se desarrollan una serie de consideraciones y observaciones relevantes respecto al goce del derecho humano al cuidado en el mundo del trabajo y su impacto en la garantía de igualdad y no discriminación.

A nuestro entender, las observaciones que aquí se presentan podrían resultar de interés para la Corte IDH para resolver el pedido de Opinión Consultiva relativa a “El contenido y alcance del cuidado como derecho humano, y su interrelación con otros derechos”.

I.2. Interés del *Amicus Curiae*

La *Asociación de Especialistas en Relaciones Laborales Ex Becarios de la Universidad de Bologna, Centro Internacional de Formación de la OIT y de la Universidad de Castilla La Mancha (Sección Argentina)* (en adelante “la Asociación”) es una asociación civil sin fines de lucro con personería jurídica con alcance nacional. Está conformada por expertas y expertos en relaciones laborales que fueron seleccionados por las autoridades académicas organizadoras para asistir al “Curso para expertos latinoamericanos en relaciones del trabajo” que desde 1988 se dicta con el auspicio de la Universidad de Bologna, Universidad de Castilla La Mancha y el Centro de Perfeccionamiento de la OIT en Turín.

Con el impulso de la necesidad de contar con un espacio donde profundizar el debate y estudio sobre el presente y futuro de las relaciones laborales, se constituyó nuestra Asociación en Argentina. Su objeto es promover, fomentar y difundir las disciplinas relacionadas con el trabajo, las relaciones laborales y las que resulten científica y técnicamente afines, con una especial vocación tripartita. Todo ello, en vista a constituir una usina de pensamiento que nos permita el estudio de las relaciones laborales desde una perspectiva regional, con eje en el trabajo decente, respetuoso de los derechos humanos, inclusivo y que permita la conciliación con una mejor calidad de vida.

En relación a la temática que convoca a la solicitud de Opinión Consultiva, la Asociación promueve instancias de pensamiento crítico sobre las relaciones laborales y las múltiples e interseccionales formas de discriminación que pueden darse, priorizando el análisis con perspectiva de géneros. Asimismo, a través de la academia jurídica, en instituciones gubernamentales y en la práctica privada de la profesión mediante el asesoramiento a organizaciones sindicales y de empleadores, busca reflexionar en torno a la construcción de un mundo del trabajo democrático y con justicia social.

Entre los trabajos elaborados y publicados por la Asociación, cabe destacar los informes elaborados para la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, la OIT) “De la ratificación a la acción. Desafíos para la implementación del Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso en Argentina”¹ y “La transición justa y los empleos verdes en la negociación colectiva”².

El equipo de trabajo que elabora el presente informe de observaciones está integrado por abogadas laboristas abocadas a los estudios de género y su interrelación con el mundo del trabajo. Asimismo, se desempeñan en la abogacía litigante (asesorando al sector trabajador y al sector empleador), en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y en el Poder Judicial de la Nación, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de la provincia de Mendoza. Del mismo modo, las integrantes del equipo son docentes de la Universidad de Buenos Aires, Universidad Nacional Arturo Jauretche, Universidad Nacional de Moreno,

¹ Informe disponible en https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_820291/lang--es/index.htm

² Informe elaborado en co-autoría con el Programa de Capacitación y Estudios sobre Trabajo y Desarrollo (CETyD) de la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín (EIDAES-UNSAM). Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_899473.pdf

Universidad Nacional de Córdoba, Universidad Nacional de Cuyo y Universidad de Mendoza.

En este sentido, existe un particular interés de la Asociación en acercar a la Corte IDH las consideraciones y conclusiones recolectadas a lo largo de sus trabajos e instancias de debate y reflexión en torno al mundo del trabajo, aportando observaciones centradas en la interrelación del derecho al trabajo con el derecho al cuidado bajo una perspectiva de igualdad y no discriminación.

El alcance de la futura Opinión Consultiva será trascendental para revisar -y revertir- las estructuras sociales históricas que priman en el mercado del trabajo y que descansan en la invisibilización del trabajo de cuidados que realizan las mujeres.

II. Introducción

La forma en la que se distribuyen las tareas de cuidado en tanto actividad esencial para la reproducción de la vida, la reproducción social y la reproducción de la fuerza de trabajo se sostiene como una barrera para las personas que trabajan, en particular para las mujeres, quienes realizan históricamente esas actividades en el seno de las familias. En efecto, la familiarización de los cuidados y su desigual distribución al interior de los hogares se mantiene como un obstáculo que las personas sortean de diversas formas. Así, el Estado, el mercado y la comunidad resultan centrales para brindar apoyos que garanticen el cuidado y contribuyan a matizar las inserciones diferenciales en el mercado laboral. Asimismo, en Argentina en particular, las familias tercerizan el cuidado en trabajadoras mayoritariamente precarizadas que llevan adelante tareas de cuidado de forma remunerada, la que se constituye como una de las principales actividades económicas de las mujeres.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Argentina hay 3 millones de mujeres que trabajan en los sectores de cuidados. De ese total, 9 de cada 10 mujeres no recibe remuneración por ese trabajo y le dedica el doble de tiempo que los varones³. A su vez, existen estudios que indican que en nuestro país la organización social del cuidado depende principalmente del trabajo no remunerado que se realiza al interior de los hogares y recae, en mayor medida, sobre las mujeres mientras que, por otra parte, la posibilidad de adquirir servicios de cuidado en el mercado se encuentra estratificada según diferentes niveles socioeconómicos⁴.

³ Véase

<https://www.ilo.org/buenosaires/programas-y-proyectos/economia-del-cuidado/lang-es/index.html>

⁴ Los escollos económicos para llegar al dispositivo de cuidado adecuado son numerosos. En el caso de requerir cuidados domiciliarios, el monto del salario mínimo mensual a abonar al trabajador

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) elabora una Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) de la que surge -según datos de 2021-, que “la tasa de participación de las mujeres en el Trabajo de Cuidados No Remunerado (TCNR) fue del 91,7%, en tanto que la de los varones fue de casi 20 puntos menos (75,1%) (INDEC, 2022). En promedio, este trabajo les insume a las mujeres 6,52 horas diarias, en tanto que a los varones les lleva 3,7 horas por día. Si al análisis le agregamos el factor de la condición de ocupación, la brecha se acrecienta aún más. Los varones desocupados destinan menos tiempo a las tareas domésticas y de cuidados que los ocupados; mientras que en las mujeres la relación es inversa: para las desocupadas o inactivas, el tiempo dedicado al TCNR crece en una hora: le dedican más de 7 horas diarias”.⁵

Esto significa que “las mujeres destinan mucho más tiempo que los varones al TCNR más allá de su condición de actividad, aumentándolo cuando están desocupadas e inactivas. En el caso de los varones, su relación con el mundo del trabajo remunerado parece ser bastante indiferente con el tiempo que le dedican al TNR, que apenas se incrementa en media hora diaria cuando están desocupados”.⁶

En lo que hace específicamente a la participación en el mercado de trabajo, la tasa de actividad de las mujeres en Argentina es del 40%, mientras que de los varones es del 70,2%. En tanto, la tasa de empleo de las mujeres es del 45,3% y la de los varones del 66%. En lo que respecta a la tasa de desocupación, para las mujeres es del 7,6% y para los varones del 6%. En materia de informalidad laboral, las mujeres tienen una tasa del 41,5%, mientras que los varones del 37,6%. Por lo demás, los datos dan cuenta de que las mujeres están subrepresentadas en los puestos jerárquicos (4,7% frente al 8% de los varones)⁷.

De los datos y la información producida a nivel nacional, regional e internacional, surge con claridad que las trayectorias laborales de las mujeres están atravesadas por el despliegue de estrategias para trabajar y cuidar; la explotación del trabajo a

o trabajadora es superior al de la jubilación mínima, que en Argentina cobra un gran número de personas.

⁵ Véase

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/11/el_costo_de_cuidar_las_brechas_de_genero_en_la_economia_argentina.pdf

⁶ Rodríguez Enríquez, C. El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina: un análisis desde la evidencia del Módulo de Trabajo no Remunerado. Documentos de Trabajo “Políticas públicas y derecho al cuidado”

https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/34802/CONICET_Digital_Nro.0d0828bc-d5d1-455c-9b1d-59cdd40cb35d_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y

⁷ Fuente: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dosier_estadistico_8M_2023.pdf

través de procesos de precarización laboral⁸; la infravaloración e invisibilización del trabajo, en particular de aquellos vinculados a las tareas de cuidados; procesos de segmentación y segregación, violencia y acoso, entre otros fenómenos.

Por su parte, el derecho humano al cuidado (a cuidar, a ser cuidado/a y al autocuidado⁹) está garantizado en diversos instrumentos internacionales. A su vez, se han desarrollado estándares en materia de igualdad y no discriminación en el trabajo y su relación con la desigual distribución de las tareas de cuidado, familiarizadas y feminizadas.

En lo que respecta al derecho al trabajo, la Corte IDH ha interpretado que es un derecho autónomo, contenido en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH)¹⁰, a la vez que ha desarrollado contenidos como la estabilidad, sus condiciones justas, equitativas y satisfactorias y su relación con otros derechos, como la libertad de expresión, de asociación y el derecho a la igualdad y a la no discriminación. En particular, esta Corte ha desarrollado las obligaciones que se derivan de los artículos 1.1 y 24 de la CADH con relación al derecho al trabajo de las mujeres, desde un enfoque interseccional¹¹.

En esa línea, se ha puntualizado en la necesidad de que los Estados avancen en garantizar el derecho al cuidado y que esta actividad, que ocurre más allá de su reconocimiento y las malas condiciones de su provisión, no afecte otros derechos. Se trata, entonces, de garantizar un derecho humano para garantizar también otros.

El propio Tribunal ha señalado que “la protección de la mujer trabajadora, mientras se encuentre embarazada debe acompañarse de medidas que permitan a los hombres conciliar la vida laboral con la vida familiar, lo que puede incluir la adopción de medidas como la licencia de paternidad, así como incentivos para que la aprovechen”¹². Y además, indicó que “la Corte considera que los Estados deben

⁸ Al respecto, la Corte IDH ha abordado la responsabilidad de Brasil en materia de inspección de las condiciones de trabajo en actividades peligrosas. En esa línea, se evidencia la forma en la que las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres se traducen en procesos de precarización laboral, en tanto sus posibilidades de inserción en el mercado de trabajo se ven seriamente reducidas. (Ver Corte IDH Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus Vs. Brasil. Recuperado en <https://biblioteca.corteidh.or.cr/documento/74377>)

⁹ Pautassi, L. (2007) El cuidado como cuestión social desde el enfoque de derechos. Serie Mujer y Desarrollo N° 87, Santiago de Chile, CEPAL.

¹⁰ Corte IDH, “Lagos del Campo vs. Perú”. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017

¹¹ Corte IDH. “Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus Vs. Brasil” Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. 2018

Corte IDH. Opinión Consultiva OC 27/21 “Derechos a la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Huelga y su relación con otros derechos, con perspectiva de género”.

¹² Corte IDH. Opinión Consultiva OC 27/21 “Derechos a la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Huelga y su relación con otros derechos, con perspectiva de género”, p. 175.

adoptar medidas que permitan equilibrar las labores domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres, lo que implica adoptar políticas dirigidas a lograr que los hombres participen activamente y equilibradamente en la organización del hogar y en la crianza de los hijos”¹³.

En Argentina, en particular, el derecho al cuidado se garantiza a través de diversas regulaciones de acuerdo al grupo destinatario. Así, existen políticas y regulaciones específicas para niñas, niños y adolescentes, para personas mayores y para personas con discapacidad, en las que intervienen diversas agencias y oficinas públicas. En materia de derecho al cuidado de las personas que trabajan, su garantía está contemplada en la normativa laboral, tanto del ámbito público como del privado. Sobre este punto, es importante destacar que es cada vez mayor el porcentaje de personas que trabajan en la economía popular¹⁴, algo que también sucede con aquellas cuya relación laboral no está debidamente registrada, por lo que son muchos/as las y los trabajadores que no tienen una cobertura del cuidado ligada a su inserción en el mercado de trabajo.

En lo que sigue, se hará una descripción de las regulaciones en torno al derecho al cuidado y su relación con el derecho al trabajo. De esta manera, se abordará la normativa relativa al trabajo formal y al trabajo de cuidados remunerado, los avances en el ámbito de la negociación colectiva y las políticas públicas para diversos grupos, que impactan en el mundo del trabajo.

Así, se buscará dar cuenta de la forma en la que el Estado regula el trabajo en su relación con el cuidado y la forma en la que se interrelacionan ambos derechos. Como se sostendrá, la garantía del derecho al cuidado impacta en la forma en la que las personas gozan de su derecho al trabajo, en particular las mujeres. Además, el mundo del trabajo es un espacio hábil para garantizar el derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado, tanto para las y los trabajadores, como para otras personas que requieren de esas tareas.

¹³ Op.Cit. p. 178

¹⁴ En Argentina, la economía popular refiere al segmento de trabajadores y trabajadoras excluidos que crean su propio trabajo a partir de sus saberes y oficios, en unidades productivas individuales o colectivas que están inscriptas en relaciones asimétricas en el ámbito financiero, comercial o fiscal (ver <https://www.argentina.gob.ar/desarrollosocial/renatep>)

III. El derecho humano al cuidado en el mundo del trabajo. El derecho al trabajo y la igualdad y no discriminación

III.1. El cuidado en el marco del trabajo asalariado

El trabajo privado en Argentina se regula por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), Ley N° 20.744. En esa norma, el Título VII refiere al trabajo de mujeres y se divide en cuatro capítulos. El primero cuenta con disposiciones generales y los siguientes contienen institutos vinculados a la protección de la maternidad, el matrimonio y la excedencia¹⁵. De esta forma, la norma laboral argentina contiene cláusulas sobre protección de la maternidad, excedencia y paternidad.

Ese esquema se materializa a través del tiempo de cuidado otorgado, de forma reducida para los padres (2 días) y mediante una prohibición de trabajo por 90 días por maternidad, de forma remunerada. Asimismo, la norma contempla la posibilidad para las madres de acogerse a la excedencia, una reducción de la jornada horaria por lactancia y la obligación de los empleadores de garantizar espacios de cuidados.

En relación a la licencia por paternidad, no es obligatoria y está regulada junto a las licencias ordinarias (vacaciones, exámenes, fallecimiento de un familiar y matrimonio). Cabe destacar que la LCT no contempla dentro de las licencias pagas la enfermedad de los hijos o hijas, ni de familiares a cargo.

Asimismo y como se mencionó, el empleador tiene la obligación de proveer un espacio de cuidados en el establecimiento para hijos/as de hasta 3 años inclusive o su reemplazo por una suma económica tarifada. En efecto, se trata de la reglamentación de un artículo de la LCT¹⁶, que alude a “trabajadoras”. La reglamentación -que llegó 40 años después de la sanción de la Ley y luego de un fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación- establece la obligación de contar con “espacios de cuidados” en establecimientos donde presten servicios un número mínimo de cien personas sin distinción de género y cualquiera sea su modalidad de contratación.

Asimismo, la LCT contiene disposiciones específicas para el reingreso de la trabajadora luego del nacimiento de su hijo o hija. Así, puede volver a su puesto de trabajo, rescindir el contrato percibiendo una suma compensatoria del 25% de lo que corresponde a una indemnización por despido sin justa causa o acogerse, como se indicó, a la excedencia.

¹⁵ El estado de excedencia refiere a una licencia de entre 3 y 6 meses sin goce de haberes, que puede gozar la trabajadora al finalizar el período de prohibición de trabajo por maternidad.

¹⁶ Artículo 179 de la LCT, reglamentado por el Decreto 144 del 22 de marzo del 2022

Si la trabajadora elige esta última opción -es decir, la licencia que pueden usufructuar exclusivamente las mujeres sin goce de haberes en forma continua a la licencia por maternidad- al regreso, el empleador puede acordar que se reincorpore a un puesto superior o inferior, lo que sería contrario al principio de irrenunciabilidad. Y en caso de que el empleador demuestre una imposibilidad del reingreso, corresponderá el pago de una indemnización reducida.

Por último, la norma presupone una denominada “opción tácita” por parte de la trabajadora que, al finalizar el plazo de prohibición de trabajar, no regresó a su puesto ni notificó expresamente acogerse a la excedencia. La norma establece que ante su silencio, el empleador puede suponer sin intimación previa, que ha optado por rescindir la relación laboral. Esta interpretación del silencio se constituye como una excepción, dado que en el ámbito del derecho del trabajo, ante la duda debe resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.

En lo que respecta al empleo público, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional¹⁷, establece que el personal con hijos o menores a cargo, que tengan una edad comprendida entre los CUARENTA Y CINCO (45) días y los CINCO (5) años cumplidos, percibirá un reintegro mensual por gastos de guarderías o jardines maternos.

Corresponde por último advertir, que en el marco del trabajo autónomo como así también en el monotributo clásico, no existen medidas tendientes a asegurar el tiempo de cuidado ni al momento del nacimiento de hijos/as, de adopción ni tampoco de cuidado posterior ya sea de hijos o hijas como de familiares a cargo.

A nivel provincial, si bien los esquemas generales de cuidado siguen anclados en las licencias por nacimiento de hijo o hija y para mujeres, se observan no sólo ampliaciones de los plazos de tales licencias, en donde se verifican casos en que llegan a ser de 180 días con goce de haberes, sino también en los de paternidad donde podemos advertir que, en su mayoría, las licencias se extienden a los 15 días -hábil o corridos-. Además existen ciertos avances en algunas jurisdicciones que han ido progresando hacia esquemas más igualitarios que establecen regímenes de coparentalidad.

De esta forma, se observa que la regulación del trabajo privado se centra mayoritariamente en la protección de la maternidad y del cuerpo luego del nacimiento de un hijo o hija. Lo hace a través de la provisión de tiempo y de protecciones específicas referidas a la estabilidad en el empleo. En lo que hace al cuidado, lo ubica exclusivamente en cabeza de la mujer -período de excedencia- y avanzó en la reglamentación de una norma que obliga al establecimiento de

¹⁷ Decreto N° 214 del 27 de febrero de 2006

espacios de cuidado o su compensación económica. Además de reforzar el rol de la mujer como madre y cuidadora, la ley se aparta de las prescripciones del Código Civil y Comercial de la Nación, que avanzó en materia de derechos, en particular de niños, niñas y adolescentes. De esta forma, la no garantía del derecho a cuidar de trabajadoras y trabajadores, redundaría en la violación del derecho de las personas a ser cuidadas y en una inserción diferencial en el mercado de trabajo.

En el ámbito del empleo público, tanto a nivel nacional como provincial, es donde se observan los mayores avances, a la vez que la negociación colectiva se erige como un espacio hábil para producir modificaciones en el espacio de trabajo, con un importante impacto social y cultural. De la misma forma, las políticas en empresas también son mecanismos valiosos para redistribuir las tareas de cuidado.

III.2. El trabajo de cuidados remunerado

Según se expresa en el informe de la OIT titulado *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, la fuerza de trabajo mundial dedicada a la prestación de cuidados abarca a los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en los sectores la salud, la educación y el trabajo social, a los trabajadores y trabajadoras domésticas y a quienes, sin prestar tareas de cuidados, trabajan en los sectores del cuidado (como los limpiadores de hospitales y los trabajadores de cafeterías)¹⁸.

Las trabajadoras domésticas se encuentran entre los trabajadores más vulnerables a las violaciones de sus derechos fundamentales en el trabajo. Esto se debe a una serie de factores, tales como el hecho de que suelen trabajar aisladas y a menudo están excluidas de la protección laboral y social. También se debe a los vínculos históricos entre el trabajo doméstico y la esclavitud, a las altas tasas de informalidad, a la feminización del sector del trabajo doméstico y a la falta de mecanismos adecuados de supervisión y aplicación. Estas condiciones afectan de manera desproporcionada a las mujeres, en particular a las que pertenecen a grupos o comunidades que ya son objeto de discriminación en la sociedad.

En la economía del cuidado existe una gran concentración de personal femenino, por lo tanto, la situación de las y los trabajadores de este sector, incluido el personal de enfermería y las trabajadoras domésticas, se caracteriza por los mismos problemas a que hacen frente las trabajadoras en el mercado de trabajo en general, tales como la segmentación y segregación por motivo de género, las

¹⁸ OIT (2018). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, Ginebra, pág. 6.

condiciones de trabajo precarias, la baja remuneración, la disparidad salarial con respecto a los varones y una mayor exposición a padecer situaciones de violencia y acoso.¹⁹

En este sentido, en Argentina las personas que prestan tareas de cuidados para terceros dentro del ámbito de los hogares o casas particulares se encuentran reguladas por el régimen previsto por la Ley N° 26.844²⁰ y sus condiciones de inserción laboral pueden asimilarse al contexto general expresado por la OIT en el informe *Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas*. Se trata de uno de los sectores más afectados por la informalidad laboral, altamente feminizado, donde se insertan mujeres de bajo nivel educativo y de escasas cualificaciones, generalmente migrantes (internas o extranjeras), asociado a salarios bajos, regulaciones horarias flexibles y expuestas a variadas situaciones de violencia y abuso.

A nivel nacional, esta rama de actividad concentra el 9,6% de trabajadoras migrantes, es decir que duplica el promedio general. Si se observan estadísticas sobre la distribución de las migrantes mujeres ocupadas según rama de actividad se ve que la principal ocupación es el servicio doméstico con el 25,5%, es decir que casi tres de cada diez mujeres migrantes ocupadas se inserta en este sector (Fuente: Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, SPEyE-MTEySS, en base a datos de la EPH, INDEC, segundo semestre de 2021).

En materia de formalización de esta actividad, según datos suministrados por el INDEC para el primer trimestre de 2023, en el total país hubieron poco más de 1,7 millones de puestos de trabajo en casas particulares, de los cuales 487 mil son formales, por lo que cabría afirmar que el 70,3 % de las relaciones laborales del sector no se encuentra registrada.²¹

Sobre el particular, si bien entre 2003 y 2015 a partir de medidas y acciones concretas como deducciones impositivas para empleadores, regímenes simplificados para la registración y campañas publicitarias, se logró mejorar el nivel

¹⁹ OIT, 2022; Informe: *“Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas” Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Ginebra*, p,29

²⁰ La ley 26.844 se promulga el 12 de abril del 2013 y equipara las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores domésticos al régimen general de trabajo privado -LCT-. Hasta entonces, la actividad era regulada por un Decreto ley del año 1956 promulgado durante un gobierno de facto.

²¹ https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/cgi_07_236ED17F2602.pdf - ver cuadro 5, pag.8. Datos aportados por la Secretaría de Seguridad Social del MTEySS

de registraci3n en un 15%, luego se verific3 un estancamiento en ese sentido. Para el segundo trimestre del 2022 la tasa de no registro del sector ascendía al 75%²².

En lo que respecta al r3gimen jur3dico laboral, corresponde distinguir el trabajo remunerado de cuidados prestado en el 3mbito dom3stico, de aqu3l que se presta en espacios p3blicos o de mantenimiento y limpieza en espacios privados pero productivos o de servicios. Ambos tipos est3n encuadrados en el r3gimen de trabajo dependiente, pero el trabajo de cuidados en casas particulares tiene un r3gimen especial.

Las personas que prestan tareas de cuidados para terceros dentro del 3mbito de los hogares o casas particulares se regían hasta 2013 por el estatuto previsto en el Decreto 326/56 y desde esa fecha por la Ley N° 26.844, que comprende todas las relaciones laborales en el que el trabajador/a comprometa la prestaci3n de tareas de limpieza, mantenimiento y otras t3picas del hogar y aquellos servicios de asistencia personal, acompa±amiento y cuidados a miembros de la familia del empleador o a quienes convivan con 3l, siempre que se trate de “cuidados no terap3uticos de personas enfermas o con discapacidad”, en las casas particulares o en el 3mbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio econ3mico directo, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores.

El nuevo r3gimen legal ha ampliado derechos para los trabajadores del sector equiparando en todo lo que por su propia naturaleza y caracter3sticas resulta posible, sus derechos laborales con aqu3llos reconocidos para el resto de los trabajadores en relaci3n de dependencia del sector privado. Entre ellos, vacaciones, licencia por maternidad, garantía de salarios m3nimos fijados a trav3s de la negociaci3n colectiva sectorial, r3gimen de jornada m3xima y descansos; cobertura por riesgos del trabajo y ampliaci3n de la cobertura previsional a personal que no cumpla jornada completa.

El personal de casas particulares tiene un r3gimen especial de seguridad social que comprende las prestaciones por vejez (jubilaci3n), invalidez y muerte (pensi3n) y programa m3dico obligatorio para trabajadores activos y para jubilados y pensionados,²³ cobertura por accidentes laborales y enfermedades profesionales,

²² Fuente: Direcci3n General de Estudios y Estadísticas Laborales, SPEyE-MTEySS, en base a datos de la EPH, INDEC, cuarto trimestre 2022)

²³ Vejez: Prestaci3n B3sica Universal, prevista en el art3culo 17 de la Ley 24.241 y sus modificaciones; Invalidez/Muerte: Retiro por invalidez o pensi3n por fallecimiento, previstos en el art3culo 17 de la Ley 24.241; Salud: Programa M3dico Obligatorio (PMO) a cargo del SNSS previsto en el art3culo 28 de la Ley 23.661 para el trabajador activo y Cobertura M3dico Asistencial del INSS para jubilados y pensionados en los t3rminos de la Ley N° 19.032.

por accidentes y enfermedades comunes, asignaciones familiares y -recientemente- seguro por desempleo²⁴.

Las contribuciones y aportes obligatorios para cubrir estas prestaciones, son valores fijos que varían según la cantidad de horas semanales laboradas y no tienen relación directa con el monto de remuneraciones abonados ni con los salarios mínimos fijados según categorías por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP)²⁵. También se establecen diferenciaciones según se trate de trabajadores activos, jubilados en actividad o menores entre 16 y 18 años, ya que estos dos últimos grupos no aportan al sistema previsional.

La cobertura de los riesgos del trabajo y el seguro por desempleo tiene el mismo alcance que el definido para el régimen general. La sustitución de ingresos durante los períodos en que la trabajadora no pueda prestar servicios a causa de enfermedades y accidentes inculpables, es decir, aquéllas no relacionadas con el trabajo, está a cargo del empleador.

Los/as trabajadores/as comprendidos en la Ley N° 26.844 están comprendidos en el subsistema no contributivo de asignaciones familiares compuesto por la Asignación por Embarazo para Protección Social (AUE)²⁶ y la Asignación Universal por Hijo para Protección Social (AUH)²⁷, destinadas a las mujeres embarazadas y a aquellos niños, niñas y adolescentes residentes en la República Argentina, respectivamente. Por su parte, las trabajadoras gozan de la Asignación por Maternidad que forma parte del subsistema contributivo de asignaciones familiares, la cual consiste en el pago de una suma equivalente a la de su remuneración durante el período de licencia por maternidad²⁸. A la fecha está pendiente el dictado de las normas necesarias para la adecuación y extensión a las trabajadoras de

²⁴ Mediante el Decreto 90 de fecha 23 de febrero de 2023 se amplía el seguro de desempleo para el personal que se desempeña bajo la ley 26.844 del Régimen especial del contrato de trabajo en casas particulares

²⁵ Según la Resolución General AFIP 3693/14 modificada por Res. Gral. AFIP 4180/17, los montos de aportes y contribuciones del régimen, con excepción de las cuotas con destino a ART, se incrementarán anualmente, en igual proporción y en la misma oportunidad en que se realice la actualización de las cotizaciones previsionales fijas correspondientes al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes. Los nuevos valores resultan de aplicación a partir del período devengado enero de cada año y AFIP debe difundirlos a través de su página web institucional.

²⁶ La AUE es una suma mensual que puede cobrar la persona gestante desde el inicio de su embarazo hasta su interrupción o el nacimiento del hijo o hija.

²⁷ La AUH es una suma mensual que se paga por cada hijo o hija menor de 18 años que pertenece a un grupo familiar sin trabajo o que se desempeña en la economía informal.

²⁸ Respecto a esta prestación, ha de señalarse que pese a que el artículo 2° de la ley de asignaciones familiares, modificado por la ley N° 26.844, facultó a la AFIP para determinar las alícuotas correspondientes para el financiamiento de la misma, hasta el momento no se han fijado.

casas particulares, de la cobertura prevista en las demás asignaciones familiares vigentes en la ley 24.714 para el resto de los asalariados.

En materia de formación y jerarquización de las tareas, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ofrece cursos de formación profesional gratuitos que brindan conocimientos y habilidades específicas y competencias de carácter transversal para el desempeño de las mismas. Dentro de las propuestas de formación profesional en Servicios en Casas Particulares, se dictan cursos de cuidados de niñas y niños y cuidados de personas mayores que se implementan a nivel nacional, con materiales elaborados de acuerdo con Normas de Competencia Laboral construidas sectorialmente.

También, desde el Ministerio se llevan adelante talleres de sensibilización en la aplicación de la ley 26.844 para la regulación de las condiciones de trabajo en el sector de casas particulares en todo el país.

En lo que respecta a la garantía de sus derechos, existen políticas públicas concretas vinculadas a este grupo de trabajadoras y trabajadores. Una serie de ellas orientadas a promover la registración laboral del sector y otras tendientes a mejorar sus condiciones laborales. Se destacan: la creación de un Registro Especial del Personal de Casas Particulares, la bancarización de las y los trabajadores, deducciones impositivas en favor de empleadores/as, entre otras. Asimismo, se desplegaron acciones de control y fiscalización para combatir la falta de registración laboral.

En lo que respecta a la organización colectiva de este sector, a la fecha son 17 las organizaciones sindicales de primer grado inscriptas en el Registro de Asociaciones Sindicales que gestiona el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Cinco de las cuales poseen el reconocimiento de ser las más representativas en sus ámbitos de actuación personal y territorial (cuentan con personería gremial).

Sin perjuicio de que es importante la cantidad de sindicatos en actividad, según la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad de Trabajadoras Domésticas de Casas Particulares (ECETSS) realizada en 2018, solamente el 16,1% de las trabajadoras registradas ante la seguridad social se encuentran afiliadas a un sindicato. Se estima que actualmente ese porcentaje es mayor.

Al respecto, cabe mencionar que la organización sindical del sector enfrenta dificultades de orden material, como el aislamiento y la dispersión en los domicilios de trabajo. Esto crea enormes obstáculos al momento de plantearse reuniones, asambleas y medidas de fuerza. A su vez, la heterogeneidad, la informalidad, las

bajas remuneraciones, la desvalorización y la desjerarquización con saberes asimilados a la condición natural femenina y concebida como transitoria resultan en una débil identificación de las trabajadoras como tales.

El derecho a negociar colectivamente fue reconocido a las trabajadoras y trabajadores de casas particulares hace escasos 10 años, mediante la sanción de la Ley 26.844 que creó en su artículo 62 la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP).

En 2015 la CNTCP fue puesta en funcionamiento, resultando un hito en el proceso de ampliación de derechos del sector, al constituirse una instancia de negociación colectiva que antes no existía. Se trata de un espacio de diálogo social tripartito que se integra con representación del sector trabajador por un lado (sindicatos), la representación del sector empleador por el otro (asociaciones civiles) y por último, el Poder Ejecutivo Nacional a través de representantes de los Ministerios de Trabajo, Ministerio de Desarrollo Social y Ministerio de Economía. De esta forma los salarios dejaron de fijarse unidireccionalmente por el Poder Ejecutivo Nacional, y a su vez, se alcanzaron actualizaciones y niveles salariales que superaron las del Salario Mínimo, Vital y Móvil.

Efectivamente, el trabajo en casas particulares es “un trabajo como ningún otro”: cruzado por vínculos afectivos, se presta en domicilios particulares y en soledad, además de que se concibe como una ayuda. En definitiva, se trata de laboralizar un trabajo que históricamente se presta de forma gratuita por las mujeres.

En ese sentido, Poblete (2023) retoma a Blackett (2019) al señalar que la informalidad laboral da cuenta de incumplimiento de las normas, en tanto en la tensión entre los sistemas regulatorios formales y los informales, prevalecen los últimos en tanto “la ley del hogar como lugar de trabajo”²⁹.

Esto puede explicar los intentos estatales de producir regulaciones que se adapten a esta realidad que se distancia de otras formas de trabajo. Más allá de eso, los datos dan cuenta de que un trabajo estrechamente vinculado a los cuidados es un trabajo precarizado, realizado en su enorme mayoría por mujeres, con alta participación de mujeres migrantes, pobres, a quienes se les dificulta la inserción en otro tipo de empleos. Por ello, las políticas que se desplieguen en función de la obligación de los Estados de garantizar condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias deben hacerse desde un enfoque interseccional

²⁹ Poblete, L. (2023) El trabajo doméstico remunerado: entre dos lógicas normativas en tensión, en Débora Gorbán y Ania Tizziani, *Las decisiones, estrategias y experiencias laborales de mujeres de sectores populares. Un estudio exploratorio en el Área Metropolitana de Buenos Aires*, Ediciones UNGS.

III.3. Aportes desde la negociación colectiva al reconocimiento del derecho al cuidado

En materia de regulación de los cuidados y el derecho a cuidar en el mundo del trabajo, se incorporan mediante acuerdos y convenios colectivos de trabajo negociados entre sindicatos y empresas o cámaras empresarias, cláusulas que buscan mejorar las condiciones establecidas por las leyes. Así, la negociación colectiva surge como una herramienta superadora de las normas.

En este sentido, cabe destacar que Argentina cuenta con una amplia trayectoria en la utilización de la negociación colectiva como herramienta para mejorar las condiciones de trabajo y la vida de los trabajadores y las trabajadoras. Si bien esta herramienta es aplicable únicamente al trabajo asalariado, lo cierto es que también incide en la vida de las personas que trabajan pero que no lo hacen en un trabajo bajo relación de dependencia.

Esta práctica habitual de los actores del mundo del trabajo (sector sindical, sector empleador y Estado) encuentra un fuerte impulso en los compromisos asumidos por el Estado argentino al ratificar el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) de la OIT. De este modo, la negociación colectiva es una alternativa para superar el piso mínimo que las normas establecen -ya que no pueden negociarse condiciones menos favorables- buscando un espacio de consenso para mejorar las condiciones de trabajo. A su vez, podrán gozar de dichos beneficios todas las personas que estén representadas por los sujetos que negocian, y cuando el Estado homologa los acuerdos o convenios colectivos de trabajo, serán de aplicación obligatoria para todo el sector, oficio o profesión y empresa, según el ámbito de representación del sindicato, empresa o cámara empresaria que negocie.

Por estos motivos y ante la imposibilidad de contar con normas que sean más justas e igualitarias, es que la negociación colectiva resulta una vía eficaz para incorporar temáticas tales como la igualdad de género, el derecho al cuidado y el abordaje y prevención de la violencia laboral, entre otros temas. En efecto, hay convenios o acuerdos colectivos que incorporan cláusulas de cuidados mediante las cuales se extienden los plazos de licencias (por maternidad y por paternidad) o crean nuevas licencias para cuidar, se establecen mecanismos de compensación monetaria para gastos de guardería, se prevé infraestructura para el cuidado o refuerzan las normas protectorias para ejercer los cuidados.

Al respecto, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social elaboró un informe mediante el cual se relevaron los acuerdos y convenios colectivos homologados durante el año 2020³⁰. Allí se indica que en el ámbito privado, 63 convenios y acuerdos homologados (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.

Destaca que ningún convenio colectivo incorpora contenidos tendientes a revertir la división sexual del trabajo. Por el contrario, si bien indica que del conjunto de cláusulas sobre asignación de tiempo prevalecen las que establecen licencias y permisos (46%), están orientadas solo a las trabajadoras.

Respecto al tipo de licencia, en su mayoría son licencias por nacimiento para el progenitor no gestante, licencias por cuidado de familiares enfermos y licencias por adopción. En lo que respecta a los mecanismos de compensación económica, el estudio revela que predominan los reintegros por espacios de cuidado, siendo la segunda cláusula más pactada, luego de las licencias y permisos. Con referencia a la infraestructura para el cuidado, la cláusula que predomina es la que acuerda el establecimiento en el lugar de trabajo.

Observa también el informe que sólo en un 11% de las homologaciones se incorporó la corresponsabilidad familiar al no distinguir género, por lo que en la mayoría se sigue reproduciendo la división sexual del trabajo y la visión de que el cuidado está a cargo de las mujeres. Contrario al sector privado, el estudio revela que en el sector público se 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, a la vez que permite la posibilidad de distribuir las entre ambos progenitores siempre que trabajen para el mismo empleador.

A su vez, se prevén franquicias por cuidado de hijo con discapacidad y por menores a cargo y finalmente resalta también el subsidio por cuidados en tanto implicaría un incentivo para formalizar a las trabajadoras de casas particulares, para quienes elijan esta opción en lugar de optar por la guardería. Por último, el informe destaca que predomina la negociación a nivel de empresa siendo muy escasos los acuerdos a nivel de actividad que incorporan cláusulas de cuidados. Es decir, se advierte una dificultad para negociar estas cláusulas en el ámbito de actividad o sectorial lo que permitiría beneficiar a más trabajadores/as.

³⁰ Véase:

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss-informe-cuidados-negociacion-colectiva-2020.pdf>

En este punto cabe destacar el avance que, en el marco de la negociación colectiva, supuso la reglamentación del artículo de la LCT que prevé la obligación del empleador de establecer un espacio de cuidados.³¹

El decreto entró en vigencia en marzo del 2023 y a la fecha ya se han negociado 54 acuerdos que prevén el pago de la compensación dineraria en reemplazo de la obligación de brindar espacio de cuidados. Según información relevada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, del total de los acuerdos, 22 corresponden al nivel de actividad y 32 son aplicables a nivel de empresa o grupo de empresas.

Este sustancial crecimiento en la cantidad de acuerdos que incorporan cláusulas de cuidados no solo tiene su origen en el cumplimiento de la obligación que prevé la norma, sino que la autoridad laboral ha desplegado una política activa para promover la incorporación de esta temática en las mesas de negociación colectiva. Así, se advierte no solo un marcado aumento en la cantidad de acuerdos negociados, sino que cerca del 40% de dichos acuerdos son de actividad, lo que implica un alcance más amplio beneficiando a más trabajadores y trabajadoras.

Podrá advertirse la eficacia de la negociación colectiva como una herramienta para mitigar situaciones que provocan desigualdades en el mundo del trabajo. Sin embargo, corresponde destacar que al ser solo aplicables en el ámbito representado por los sujetos que negocian, se genera una heterogeneidad de situaciones dependiendo del sector o empresa donde se trabaje.

A su vez, la incorporación de este tipo de temáticas en la agenda de las mesas de negociación colectiva depende, en gran medida, de que participen las mujeres. Esta condición deviene en un obstáculo pues, como sucede en la mayoría de los casos, la participación de las mujeres en puestos de decisión es sustancialmente inferior a la participación de los varones. Por otra parte -y no menor-, ante las dificultades económicas que atraviesa la Argentina, las negociaciones colectivas suelen limitarse a cuestiones netamente salariales. Y cuando se trata de incorporar temáticas relativas a las cuestiones de género, son rechazadas bajo el argumento de que no serían prioritarias.

La experiencia que supuso el decreto que reglamentó la obligación de establecer un espacio de cuidados, da cuenta de la potencia de la norma para sortear los obstáculos y/o argumentos que se utilizan para impedir el tratamiento de

³¹ El Decreto 144/2022 reglamenta el artículo 179 de la LCT y dispone que en los establecimientos donde trabajen más de 100 personas, el empleador debe contar con un espacio de cuidados para los/as hijos/as de 45 días a 3 años del personal que se desempeña en el establecimiento. El referido decreto prevé, a su vez, la opción de reemplazar esa obligación por el pago de una suma dineraria no remunerativa siempre que ello sea acordado mediante la negociación colectiva

cuestiones que hacen a la igualdad entre los géneros en el mundo del trabajo. Gracias a la intervención del Estado, ya sea a nivel legislativo -mediante el dictado de un decreto-, como por su rol de promotor de espacios de negociación colectiva, se logró aumentar sustancialmente la incorporación de cláusulas de cuidados en los acuerdos y convenios colectivos, incluso a nivel de actividad.

De este modo, la negociación colectiva ve potenciada su eficacia como herramienta superadora cuando existe una declaración expresa por parte del Estado en la necesidad de regular el goce de derechos laborales que mejoren la calidad de vida de las personas que trabajan.

III.4. Políticas públicas en materia de cuidados con impacto en el mundo del trabajo

Argentina ha impulsado diversas políticas públicas que tienen como eje garantizar el cuidado. En su mayoría, los ministerios han promovido, en el marco de sus competencias, distintas acciones y/o programas que, de forma directa o indirecta, buscan promover condiciones adecuadas y eficaces para el goce del derecho a cuidar y a ser cuidado y reconocer el trabajo que suponen esas tareas.

Así, se destaca la creación del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad como ámbito especialmente abocado al reconocimiento de las tareas de cuidado con un enfoque interseccional y de géneros. Entre sus competencias originarias, se destaca la de gestionar y ejecutar políticas públicas diseñadas para reducir, redistribuir, reconocer y remunerar las tareas de cuidado con el fin de alcanzar una organización social que sea más justa y equitativa. Asimismo, creó la Mesa Interministerial de Cuidados³², un espacio institucional para identificar, analizar y articular las políticas públicas existentes que se impulsan desde los distintos ministerios, buscando proponer y diseñar iniciativas que sean superadoras y que permitan garantizar los derechos de quienes reciben cuidados como así también de quienes los proveen.

En materia de infraestructura, cabe destacar el Programa de Infraestructura del Cuidado³³ creado en el ámbito del Ministerio de Obras Públicas, para el que se destina un 8,5% del presupuesto anual. El Programa tiene como objetivo ampliar y fortalecer los servicios existentes en las áreas de cuidado, como infraestructura

³² Véase

<https://www.argentina.gob.ar/generos/cuidados/mesa-interministerial-de-politicas-de-cuidado>

³³ Véase

<https://www.argentina.gob.ar/obras-publicas/genero-y-diversidad/red-de-infraestructura-del-cuidado>

sanitaria, centros para el abordaje integral de las violencias por motivos de género, centros para el desarrollo infantil, centros para las juventudes y educativos, y espacios de cuidados para personas mayores y con discapacidad.

En lo que hace al impacto de los cuidados en la economía nacional, en el ámbito del Ministerio de Economía se creó una oficina especialmente dedicada a estudiar las brechas de género existentes en la esfera económica como también la contribución económica de la economía del cuidado. Desde allí, se impulsaron iniciativas tales como el Presupuesto con Perspectiva de Género (PPG) mediante el cual se pueden detectar los esfuerzos del Estado destinados a políticas de cuidado. En la pandemia por COVID 19, se elaboraron informes de medición del aporte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al Producto Interno Bruto (PBI). En conjunto con otras áreas de gobierno, organizaciones de la sociedad civil y la OIT, se elaboró la Calculadora del cuidado, una plataforma para medir el tiempo y el aporte económico de las tareas domésticas y de cuidado.

Por su parte, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) elabora informes donde se analiza el mercado de trabajo con perspectiva de género, a la vez que ha elaborado informes y encuestas sobre el uso del tiempo (ENUT).

El aporte de estos informes y estudios permiten brindar un panorama del mercado de trabajo y las condiciones de desigualdad en que varones y mujeres acceden al mismo y sostienen el empleo. Entre los informes elaborados se destacan aquellos relativos a la tasa de participación en el mercado del trabajo asalariado, informalidad laboral, brecha salarial y tasa de participación en el trabajo de cuidados no remunerado. Todos ellos resultan un insumo fundamental para el diseño de las políticas públicas, acciones y programas impulsados por cada uno de los ministerios y en particular, las políticas que regulan el trabajo.

En relación al trabajo asalariado, desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se promueven políticas de inserción laboral y formación profesional siendo uno de los grupos poblacionales con tratamiento especial las mujeres de 25 a 59 años, sin título terciario o universitario y con menores de edad a cargo³⁴. A su vez, el Ministerio ha sido un partícipe activo en la reglamentación de la obligación de los empleadores de establecer espacios de cuidados, priorizando la conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares y promoviendo la corresponsabilidad de los cuidados.

Por su parte, la cartera laboral ha implementado una política activa de promoción para la incorporación de cláusulas de cuidados en los acuerdos y convenios

³⁴ Véase <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/fomentarempleo>

colectivos de trabajo, y junto a las organizaciones sindicales, impulsa programas de formación sindical que buscan potenciar las herramientas para el abordaje crítico del mundo del trabajo y la acción sindical, entre ellas, impulsar la incorporación de la perspectiva de géneros visibilizando la división sexual del trabajo y un abordaje sobre las masculinidades responsables.

Asimismo, lleva a cabo políticas de promoción del empleo y de formación profesional para el Régimen especial de contrato de trabajo en casas particulares (ley 26.844) buscando jerarquizar las tareas de cuidados y combatir la informalidad laboral que padece el sector.

Otro programa impulsado a nivel sectorial es el Programa Buena Cosecha, destinado al sector agrario, que prevé la creación de Centros Socio-Educativos Rurales (CSER) para los hijos e hijas menores de 16 años de los trabajadores y las trabajadoras rurales de temporada durante los meses de la cosecha, mediante la gestión asociada del Estado (Gobierno nacional, provincial y municipal), sindicatos y empresas.

En el marco de la economía social y solidaria, o economía popular, el Ministerio de Desarrollo Social ha desplegado una serie de programas que buscan garantizar el acceso al cuidado mediante la provisión de los servicios públicos de cuidado de niños y niñas, la educación de la primera infancia, los cuidados dirigidos a las personas con discapacidad y cuidado de personas mayores. A su vez, se ha abocado al reconocimiento y jerarquización de las tareas de cuidados comunitarios, mediante el otorgamiento de una prestación económica individual (denominada salario social complementario) a quienes presten tareas de cuidado en un proyecto socio-comunitario, como también mediante convenios con universidades para realizar cursos de titulaciones intermedias que buscan promover y valorizar la acreditación de los saberes del cuidado. Del mismo modo, brinda apoyo financiero a proyectos de la economía popular vinculados a tareas de cuidado en el territorio, promoviendo la creación de cooperativas de cuidadoras y cuidadores.

En materia de *seguridad social*, la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), otorga prestaciones tendientes a garantizar el reconocimiento de las tareas de cuidados. Así, gran parte de las acciones impulsadas se relacionan directamente con la organización del cuidado, al regular a través de sus prestaciones la interacción entre el mercado de trabajo y la organización familiar. Desde la gestión de las licencias por maternidad y asignaciones por nacimiento y maternidad, las asignaciones por hijos e hijas o hijos/as con discapacidad y las asignaciones escolares, hasta las pensiones contributivas y no contributivas, hay múltiples prestaciones que se otorgan y que tienen incidencia directa en la manera

en la que el Estado reconoce, y los hogares dividen a su interior, las tareas de cuidado.

En particular, el sistema jubilatorio argentino prevé como requisitos para acceder a una jubilación del régimen general, la edad (60 años para las mujeres y 65 años para los varones), y *contar con 30 años de aportes al sistema previsional*. Sólo una de cada diez mujeres cercanas a la edad jubilatoria logra acumular este mínimo de años requerido y ello se debe a una menor participación, en relación a los varones, en el mercado de trabajo formal o en el trabajo asalariado. Incluso, hasta el año 2021, no se reconocía a las trabajadoras asalariadas el plazo de licencia por maternidad a los efectos del cómputo previsional.

Esta situación se modificó a partir del año 2021 que, con una perspectiva de reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado, se estableció el reconocimiento de aportes por tareas de cuidado³⁵. Esta medida tiene por destinatarias a las mujeres con hijos/as, en edad de jubilarse y que no lleguen a los años de aporte necesarios. Así, se les reconoce un año de aporte por cada hijo/a, dos años por hijo/a adoptado/a y un año más por hija/o con discapacidad. Si la destinataria fue beneficiaria de la Asignación Universal por Hijo/a (AUH), serán dos los años a computar. Cabe destacar que a dos años de su instrumentación, más de 350 mil mujeres ya se encuentran percibiendo un haber previsional obtenido a través de esta política.

Por último, para el acceso a una jubilación y/o pensión, para quienes cumplan con la edad jubilatoria pero no reúnan la cantidad de años de aportes necesarios, existen políticas que permiten completar los años de aportes faltantes y que son comúnmente denominadas “Moratorias previsionales”.

Según información publicada por la ANSES, como consecuencia de las moratorias previsionales la tasa de cobertura de las personas mayores de 65 años pasó de 68% en 2005 a 92,5% a fines de 2021. Este impacto fue aún mayor para las mujeres, ya que el 76% de las jubilaciones y pensiones otorgadas por moratorias son percibidas por mujeres. A su vez, el 74% de las mujeres jubiladas lo hicieron a través de una moratoria.³⁶ Estos datos dan cuenta de que uno de los ejes de la implementación de las moratorias previsionales fue contemplar la división sexual del trabajo y el impacto diferenciado que ello provoca entre varones y mujeres al momento de jubilarse. De este modo, puede decirse que las moratorias previsionales, en términos de acceso igualitario al goce de derechos, resultó en una política exitosa.

³⁵ El Decreto 475 de fecha 19 de julio de 2021 reconoció los aportes por tareas de cuidado a los fines del cómputo previsional

³⁶ Véase <https://www.anses.gob.ar/observatorio/sancion-de-la-moratoria-previsional-de-2014>

De lo expuesto, se advierte una amplia batería de políticas y acciones impulsadas por los distintos ministerios, organismos y por el Estado en su conjunto, mediante las cuales se reconoce el cuidado como un derecho de las personas y también como un trabajo (en términos laborales y previsionales). Sin embargo, es clave destacar que en su gran mayoría el impulso y creación de este tipo políticas dependen de la voluntad política de la administración pública para impulsar una agenda que reconozca al cuidado como un derecho fundamental y que busque revertir el impacto negativo que la invisibilización del trabajo de cuidados no remunerado provoca en las condiciones de acceso y sostenimiento del empleo de las mujeres.

IV. Conclusiones

La importancia del derecho al cuidado es creciente en todas nuestras sociedades: la superación de roles estereotipados en la tarea de cuidado, la inserción diferencial de las mujeres y disidencias en el mercado de trabajo, la inexistencia de un modelo familiar único y continente, el envejecimiento de la población, la incorporación de las personas con discapacidad en ámbitos otrora ajenos, entre otras circunstancias, ubican al cuidado en un papel central. Sin el cuidado de niños/as, personas mayores y de la propia persona existen algunos derechos cuya satisfacción peligran. Entre los más afectados, se encuentran el derecho a la vida, el derecho a la educación, el derecho a la salud y el derecho al trabajo.

Este último derecho es abordado en estas observaciones, donde se ha dado cuenta de la complejidad de su relación con el derecho al cuidado, particularmente en lo que atañe al trabajo de las mujeres y de las disidencias. Ello se debe a que históricamente son las mujeres las que se hacen cargo de esta tarea, lo que dialoga con su invisibilización y desvalorización.

Como hemos visto, ello implica un gran despliegue de políticas públicas, que si bien permiten cubrir muchas de las contingencias mencionadas, carecen de la organicidad y coordinación suficientes y de la universalidad necesaria. Es necesario este abordaje por parte de las políticas públicas para reforzar la autonomía del derecho: al igual que el derecho a la seguridad social, el derecho al cuidado requiere de un gran desarrollo normativo y de una robusta organización. Además, requiere de una articulación entre el Estado, las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, de empleadores, organizaciones sociales y de la sociedad civil.

Pero particularmente el trabajo que antecede ha buscado mostrar las formas en que el derecho es satisfecho actualmente en Argentina. Así, la afectación del derecho al trabajo de las mujeres se explica por una organización social del cuidado que no es igualitaria, que pone sobre sus cuerpos las tareas de cuidado y profundiza lo que se ha denominado “pobreza de tiempo”.

En ese sentido, resulta prioritario establecer el contenido y alcance del derecho humano al cuidado. Si bien es cierto que la Corte IDH ha analizado el alcance de los derechos sociales de modo indirecto -es decir vinculados con alguno de los derechos civiles y políticos reconocidos por la CADH- el reconocimiento de la autonomía de los derechos sociales por violación del artículo 26 CADH potencia un desarrollo más robusto del derecho y su profundización en todas las obligaciones que se derivan (respetar, proteger, garantizar, promover).

En esa línea, la vinculación del derecho al cuidado con otros derechos no atenta contra su posible autonomía, dado que desde hace tiempo la Corte IDH viene sosteniendo la indivisibilidad e interdependencia de los derechos. Así, la promoción del trabajo registrado, la extensión de la tarea de inspección, la organización coordinada de los efectores que prestan servicios, la articulación de normas estatales con las derivadas de convenios colectivos, se verían potenciadas en el caso de que esta Corte interprete que se trata de un derecho autónomo y que establezca las obligaciones que de él se derivan.

Del recorrido realizado relativo a la legislación, las políticas públicas y los instrumentos negociados entre los actores sociales del mundo del trabajo, se advierte una clara deficiencia en la regulación del derecho al cuidado. Así, se señaló que la legislación actual descansa en un régimen que maternaliza y feminiza los cuidados, basado en la heteronormatividad y que promueve la división sexual del trabajo, contrariando incluso los principios que rigen las relaciones laborales. El impacto de esta regulación injusta se evidencia en el estado de situación actual del mercado de trabajo en Argentina donde las mujeres presentan una menor inserción laboral, mayores índices de trabajo informal y salarios inferiores a los salarios que perciben los trabajadores.

A su vez, también se han señalado una batería de políticas públicas que basadas en las condiciones de desigualdad que padecen quienes cargan mayormente con las tareas de cuidados, buscan revertir esta situación a través de acciones de promoción del reconocimiento del derecho a cuidar y del trabajo de cuidados remunerado y no remunerado.

Por su parte, también se ha señalado la eficacia de la negociación colectiva como vía para la incorporación de mejores condiciones de trabajo que redunden en efectivizar el goce del derecho a cuidar sin que ello implique una fuente de discriminación en el trabajo.

Finalmente, es evidente que en nuestras sociedades se cuida. Con más o menos recursos y herramientas, las personas (se ha dicho, mayoritariamente las mujeres) despliegan estrategias y tejen redes que habilitan garantizar el cuidado y trabajar, en un mundo del trabajo estructurado bajo roles y estereotipos y una mirada androcéntrica. Los “ajustes” a esa lógica de trabajo -que históricamente asumió a las mujeres en el hogar- los hacen las políticas públicas, la organización colectiva en el marco de la negociación y el conflicto y algunas -pocas- nuevas regulaciones. Así, la fragmentación del mercado laboral y las dispares realidades económicas, territoriales y sociales, atentan contra un goce igualitario del derecho al cuidado, pero también de otros derechos, como el derecho al trabajo.

Por eso, la *Asociación de Especialistas en Relaciones Laborales Ex Becarios de la Universidad de Bologna, Centro Internacional de Formación de la OIT y de la Universidad de Castilla La Mancha (Sección Argentina)*, entiende necesario que esta Corte determine el contenido y alcance del derecho al cuidado, oponible al Estado y también a los particulares³⁷.

V. Recomendaciones

Teniendo en cuenta lo anterior es que consideramos que esta excelentísima Corte podrá recomendar a los Estados:

- Fomentar la corresponsabilidad de las tareas de cuidado también en lo relativo al goce de licencias para atención de enfermedad de familiares a cargo, adaptación escolar, entre otras; conjuntamente con el reconocimiento de las diversas conformaciones familiares al momento de asignar asignaciones monetarias o espacios de cuidados.
- Adoptar políticas y prestaciones que consideren el tiempo, dinero e infraestructura que demanda el cuidado de manera universal.
- Obligación de acogerse al régimen de licencia por cuidado para trabajadores y trabajadoras no gestantes

³⁷ Véase Opinión Consultiva O.C 18/03 Sobre la situación jurídica de los migrantes.

- Modificar aquellas regulaciones que tienen un efecto discriminatorio respecto de la inserción de mujeres y personas LGTBIQ+ en el mundo del trabajo.
- Poner en marcha políticas públicas que garanticen el cuidado en la economía informal, la economía popular y la economía social y solidaria
- Reconocer los derechos de las personas que garantizan el cuidado comunitario, en particular en zonas de pobreza y desigualdad económica estructural.
- Aplicar una mirada interseccional para la garantía de derechos de las trabajadoras del cuidado remunerado.
- Desplegar acciones en materia de control e inspección de las condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo para las trabajadoras del cuidado remunerado, teniendo en cuenta su situación de particular vulnerabilidad.
- Promover la inclusión de cláusulas sobre cuidados en el marco de la negociación colectiva, garantizando la no injerencia del Estado en la negociación entre las partes

VI. Petitorio

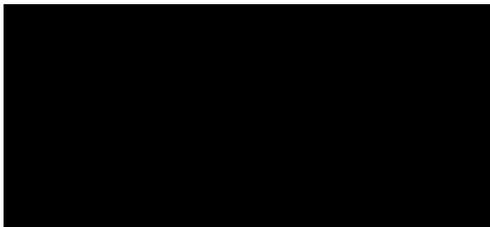
En virtud de las consideraciones expuestas, solicitamos a la Corte

- Se tenga por presentado el presente escrito en calidad de *Amicus Curiae*.
- Que este Excelentísimo tribunal avance en establecer recomendaciones, estándares y parámetros sobre el derecho humano al cuidado y su relación con otros derechos, para adecuar el marco normativo con acciones de política pública universales, integrales, de calidad y superadoras de las discriminaciones y desigualdades persistentes en América Latina y el Caribe.
- Que la Corte IDH considere las recomendaciones antes expuestas a fin de establecer el contenido y alcance de las obligaciones de los Estados en materia de derecho al trabajo, igualdad y no discriminación.

Coordinación del informe de *Amicus Curiae* de observaciones a la solicitud de Opinión Consultiva sobre “El contenido y alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos”:



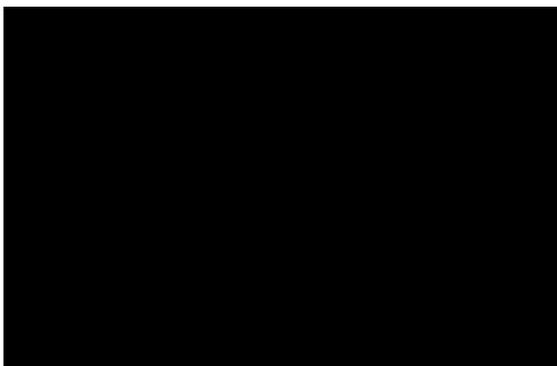
Victoria Flores Beltrán



Mariana Pucciarello



Integrantes del equipo de trabajo:



Rafaela Bonetto

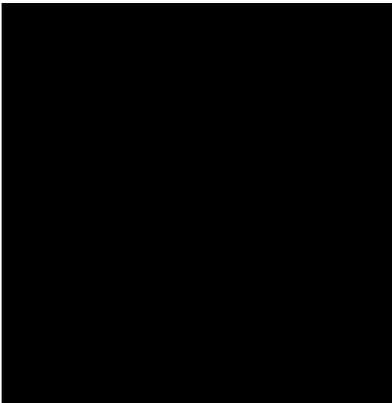




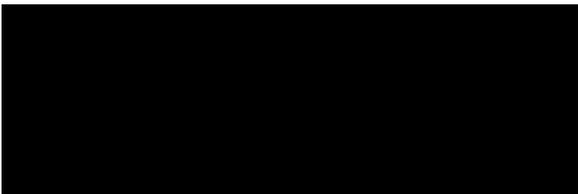
Mariela Olivari



Rocío de Hernandez



Amalia Itati Demarchi



Daniela Favier

[Redacted]

[Redacted]

Verónica Carpani

[Redacted]

Acompaña y avala la presentación del Informe de *Amicus Curiae* de observaciones a la solicitud de Opinión Consultiva sobre “El contenido y alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos”:

[Redacted]

Enrique Deibe

[Redacted]

Presidente de la *Asociación de expertos/as en relaciones laborales de la Universidad de Bologna, Castilla La Mancha, Turín - Sección Argentina*