



EL TRABAJO DE CUIDADOS
*“Trabajo, cooperación
y solidaridad”*

*Delia Parodi | 08 de septiembre de 1955

**MUJERES
SINDICALISTAS**



**CORRIENTE FEDERAL
DE TRABAJADORES**

ATENEA

CENTRO
DE ESTUDIOS
PARA EL
DESARROLLO
NACIONAL

MUJERES SINDICALISTAS



Índice

05 | 1. EDITORIAL

06 | 2. Trabajo, cooperación y solidaridad.
Algunas definiciones sobre “EL
CUIDADO”:
- Es trabajo (y también es amor).
- Una mirada Internacional

09 | 3. Cuantificación y caracterización de
las personas que cuidan en base a la
EPH INDEC y EUT 2013

13 | 4. Universos de las personas que reali-
zan las tareas de cuidados en
Argentina

31 | 5. Conclusiones

ACLARACIÓN PANDEMIA COVID 19



El presente trabajo es producto de un proceso colectivo que se inició durante el año 2019 y finalizó durante el curso de la pandemia mundial por COVID-19.

Las evaluaciones y proyecciones que se vierten en el mismo pueden verse alteradas con motivo de esta situación extraordinaria.

Sin embargo, creemos que todo el material condensa nociones que son pertinentes y acertadas también en estas circunstancias.



1.

EDITORIAL

En todos los encuentros de Mujeres Sindicalistas, en todas las charlas que surgieron de los cuadernillos anteriores sobre repensar el mundo laboral como un mundo atravesado por la desigualdad, expresamos que el trabajo dignifica la vida y nos ayuda a vivir en sociedad como un gran ordenador social, cuestiones que subyacen a nuestras condiciones de vida, de posibilidades de desarrollo en el ámbito laboral, sindical y político, entre otros. De estos debates, nos atravesó un tema en común que no escapa a ninguna mujer, que es el de conciliar entre la vida laboral y la vida familiar, los obstáculos que se nos presentan, la ausencia de políticas públicas y esa mezcla de amor y sujeción por parte de la sociedad que nos vincula en forma permanente y la hace invisible a la vez.

Las Mujeres Sindicalistas trabajamos para el fortalecimiento de la igualdad de oportunidades entre las personas. En ese sentido el trabajo dignifica siempre, pero es digno cuando es reconocido, remunerado y posee derechos regulados y exigibles. Ahí es que vamos a dar esta disputa por el valor (simbólico, monetario y real) que tiene el trabajo de cuidados para la soberanía política y económica de nuestro pueblo, entendiendo que esto deberá ser una tarea de todas y todos.

Reconocemos al “cuidado” como el nudo crítico de las desigualdades de géneros que impacta directamente en las mujeres, por eso desde el espacio de Mujeres Sindicalistas deseamos que este material sea útil para la formación y el esclarecimiento de la temática, como así también para generar acciones concretas en cada una de nuestras organizaciones sindicales, que sirva para la correcta implementación de políticas públicas y construcciones legislativas, aportando colectivamente al pleno desarrollo de la soberanía política y económica de nuestra Nación, que no es ni más ni menos que la búsqueda de la justicia social.



Mara Rivera
Subsecretaria de Genero
e Igualdad de
Oportunidades-
Secretaría de Relaciones
Gremiales. APSEE



2

TRABAJO, COOPERACION y SOLIDARIDAD



“Es trabajo (y también es amor)”

Para entender de qué hablamos cuando nos referimos a trabajos de cuidados, debemos problematizar el concepto de cuidados.

Tal como lo expresamos en el 1er. Cuadernillo de Mujeres Sindicalistas partimos de la idea de definirlos:

“Como un conjunto de actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas.”¹

Podemos agregar además que toda persona humana requiere de ellas de distinta manera a lo largo de su vida. Se realizan de manera cambiante, a veces circunstancial, dinámica, dándose principalmente al inicio y al fin de la vida, casi como los abrazos, parafraseando a Eduardo Galeano.²

¿Qué es el cuidado? El cuidado es un término complejo y polisémico que involucra dimensiones materiales, culturales, simbólicas y subjetivas. Sin embargo, existen ciertos consensos que indican la importancia de comprender por cuidado a un conjunto de actividades necesarias para satisfacer las necesidades básicas para la existencia y desarrollo de las personas. Se puede decir, entonces, que se trata de actividades que sustentan a las personas, en el sentido de otorgarles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad. Además, existen diversos tipos de cuidado, considerando que existe tanto el cuidado directo (la actividad interpersonal de cuidado), la provisión de las precondiciones para que ese cuidado pueda realizarse (el trabajo doméstico necesario para proveer el ámbito y los instrumentos de cuidado). A su vez, las necesidades de cuidado pueden satisfacerse en el ámbito familiar, en el mercado o a través del Estado (Pautassi et al. 2013).³

¹ Cuadernillo de Mujeres Sindicalistas de la CFT, *La participación de la mujer. Mundo Laboral, sindicalismo y representación política*. Buenos Aires. En <http://sindicalfederal.com.ar/pdf/FINAL-CuadernilloMS.pdf>. 2017. Pag 10.-

² Galeano, Eduardo. “El Viaje”. En *Bocas del tiempo*. Buenos Aires. Siglo XXI. 2004. Pag 4.

³ Zibecchi, Carla. *El trabajo de cuidado. Invisibilidad e inequidades de género en la Argentina actual*. En Equipo Federal del Trabajo. 2013.-

A esta triada, FAMILIA, MERCADO Y ESTADO, debemos sumarle un cuarto ámbito que refiere a las redes comunitarias de una importante experiencia en nuestro país y nuestra región y que contienen sus rasgos y aportes particulares.

Además, toda persona humana, requiere de amor, como un elemento indispensable para el desarrollo de su existencia. Por ello entendemos que al hablar de tareas de cuidados no se pueden desligar estas 2 dimensiones complementarias la una con la otra: el trabajo (estas actividades mencionadas) y el amor.

La efectividad comprobada a lo largo de la historia de las sociedades, demuestra que ambas dimensiones (amor y trabajo) que se ponen en juego al producirse “el cuidado” lo hacen esencial para la vida humana.

Retomamos en este sentido, la línea que el peronismo planteó precisamente en 1955, cuando la diputada Delia Parodi, al presentar en el Congreso el proyecto de ley “Régimen de trabajo para el personal de Casa de Familia”, decía:

“Hemos dispuesto por esta ley que un quehacer inorgánico se convirtiera en una función laboral, que será consagrada reconociéndole principalmente tres caracteres: trabajo, cooperación y solidaridad. Trabajo es precisamente el desgaste de energía que experimenta el empleado; es lo que extrae de sí y es lo que en medida de tiempo y eficacia se paga. Pero es más que eso, porque el trabajo sin contrato de trabajo, no es trabajo justo, sino factible explotación de energías humanas. El trabajo no ha de significar sólo lucha y dolor; debe ser también tarea creadora de derechos; debe ser una función que se ejerza con un plan de vida, para que asegure que el esfuerzo del presente fecunde en merecido descanso para el porvenir. Trabajo integrado por normas que fijan justa retribución, salarios y compensaciones y provisiones sociales, es precisamente lo que antes no

había y por medio de esta ley habrá. En definitiva, la noción peronista muestra que el trabajo es acción creadora de bienestar para la sociedad y de derechos para quien lo realiza. El trabajo, respecto de quien lo cumple, debe ser para su vida; no su vida para el trabajo. Como ocurrió para todos los sectores laboriosos del país antes de que Perón cristalizara su trascendental concepción de reformas sociales, políticas y económicas. Señor Presidente: el trabajo realizado en hogar ajeno es cooperación, además de trabajo, porque opera en común con el empleador en las actividades del hogar. Cooperar, porque no trabaja influyendo en los negocios del empleador, sino en su propia vida material; y esa participación en la forma de la vida del empleador produce no un lucro externo para el patrono, sino bienestar que se adentra en la vida misma y que ya no podrá perder. Su trabajo es, además, cooperación porque no acrecienta dinero sino da vida para el empleador. Cooperar es ayudarlo a vivir, no a ganar. Y todo ello, todo lo que significa cooperación, es algo que no se gana sino que se brinda generosamente. Esto es lo que hace toda persona que colabora en el ambiente familiar ajeno. Es solidaridad, además de trabajo y cooperación. Solidaridad que tampoco se paga ni se compra, sino que se brinda y se ofrece generosamente, porque los sentimientos que el trabajador proporciona -los sentimientos nunca tienen precio- surgen por compresión hacia el prójimo. La solicitud que puede proporcionar en el cuidado de enfermos, de niños o de inválidos, el comprender la desgracia de la familia ajena, el integrar substancialmente el ámbito más íntimo y más confidente del hogar, todo ello no es tarea ni trabajo: es familiarizarse, hacerse de la familia, asumir los problemas sentimentales de la casa como si fuesen propios. Todo ello, repito, es la dosis espiritual que en un ambiente de familia proporcionan estos trabajadores y por la cual no podrán ser pagados ni recompensados jamás.”⁴

⁴Pichel, Vera. Delia Parodi. *Una Mujer en el Congreso*. Circulo de Legisladores de la Nación Argentina. Buenos Aires. 1998. Pag 65



Trabajo. Cooperación. Solidaridad: tres ejes que el peronismo nos proponía para pensar en el

trabajo de las “empleadas domésticas” HACE 70 AÑOS.

Una Mirada Internacional

Es importante tener presente que desde los organismos internacionales viene abordándose el tema de cuidados como una de las nuevas economías junto a la digital y la verde si pensamos en una economía centrada en las personas y si pensamos en las oportunidades que nos brindan las transformaciones profundas que se están dando en el mundo del trabajo⁵ ¿Por qué? Porque se considera que es el tipo de trabajos que va seguir siendo realizado por personas, irremplazables por las incorporaciones de la robótica o nuevas tecnologías, pero posible de ser adaptadas y ayudadas por ellas. Esto es lo que dicen algunos de ellos:

- La *Declaración Universal de los Derechos Humanos* describe el trabajo de cuidado como un derecho humano, permitiendo darle carácter universal, interdependiente e indivisible, reconociéndolo para todos los seres humanos sin exclusión alguna.⁶

- La *OIT* afirma que la economía de los cuidados podría generar más de 475 millones de empleos en todo el mundo para 2030. La inversión en cuidados responde a una necesidad social acuciante de afrontar el rápido envejecimiento de la población en muchos países y abre el camino para avanzar hacia la igualdad de género. La transformación de la economía de los cuidados requiere inversiones públicas en servicios de cuidados de calidad, políticas de trabajo decente para los cuidadores, apoyo a los cuidadores no remunerados que desean volver al empleo remunerado y una revalorización, además de la

formalización del trabajo de cuidados remunerado.⁷

- *Onu Mujeres*, convoca a “reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, a través de la prestación de servicios públicos, infraestructura y políticas de protección social, y la promoción de la responsabilidad compartida tanto al interior de los hogares y las familias como en el ámbito nacional”.⁸

- Para la *CEPAL* el trabajo de cuidado comprende actividades destinadas al bienestar cotidiano de las personas, en diversos planos: material, económico, moral y emocional incluyendo desde la provisión de bienes esenciales para la vida, como la alimentación, el abrigo, la limpieza, la salud y el acompañamiento, hasta el apoyo y la transmisión de conocimientos, valores sociales y prácticas mediante procesos relacionados con la crianza. Afirma que todos los seres humanos potencialmente son sujetos de cuidado a lo largo del ciclo de vida y advierte sobre cómo las dinámicas de cuidado se desarrollan también bajo una gama de relaciones diversas, que incluyen los vínculos de parentesco, de amistad, comunitarios o laborales: por ello coexisten diferentes escenarios de cuidado, como la familia, la comunidad, entidades públicas y entidades privadas.⁹

⁵ Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. *Trabajar para un futuro más prometedor*. Organización Internacional del Trabajo. 2019.

⁶ Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas. París. 1948.

⁷ Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. Op. Cit. Pág 49-50.-

⁸ <https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2019/3/reconocer-redistribuir-y-profesionalizar-el-trabajo-de-cuidados>

⁹ <https://www.cepal.org/es/sobre-el-cuidado-y-las-politicas-de-cuidado>

3.

CUANTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LAS PERSONAS QUE CUIDAN EN BASE A LA ENCUESTA PERMANENTE DE HOGARES INDEC Y ENCUESTAS DEL USO DEL TIEMPO (2013)

En diciembre de 2019 conseguimos¹⁰ la Ley 27.532¹¹ por la que HOY es obligatorio en nuestro país la realización de las Encuestas de Uso del Tiempo como un módulo más de la Encuesta Permanente de Hogares que realiza el INDEC. Esta herramienta nos ayudará a ver principalmente en que usamos nuestro tiempo y permite visibilizar las tareas de cuidado no remuneradas, no reconocidas, y la cantidad de tiempo que nos lleva realizarlas. Esto permitirá cuantificarlas, otorgando la información necesaria para la aplicación de políticas públicas.

Como dice Mercedes D'Alessandro: *“Ese trabajo doméstico cae en una especie de limbo tanto para la teoría económica y las estadísticas como para nuestras propias ideas de que es y que no es el trabajo. Sin embargo, su valor económico aparece (y golpea los bolsillos) cuando estas tareas son tercerizadas, sea en centros de cuidados (guarderías, jardines maternas, geriátricos, colonia de vacaciones) o en un servicio particular (empleadas domésticas, cocineras, enfermeras, niñeras o delivery de empanadas). Ahí podemos ver claramente que al tiempo consumido en esas tareas se le puede poner un precio, y que el liberarse de ellas implica también la posibilidad de disponer de esas horas para trabajar fuera de la casa o disfrutar del ocio.”*¹² Y podríamos pensar que cuando el Estado o las empresas deben hacerse cargo de ellas, también puede sentirse su valor económico.

En nuestro país, al día de la publicación de este trabajo, la última vez que se realizó esta encuesta fue en el año 2013 y sobre esa base es que hemos realizado este mapa de trabajo de cuidados, como una manera de comenzar a esquematizar de lo que se trata aquí: las personas que trabajan haciendo tareas de cuidados.

¹⁰ Gracias al tesón de Mujeres Sindicalistas en abordar el tema y de la diputada Vanesa Siley específicamente en el Congreso, se logró conseguir los acuerdos necesarios para que se tratara y aprobara en comisiones y en el recinto el proyecto de ley que había sido presentado por la Senadora Beatriz Mirkin y que estaba a punto de vencerse. Una muestra más de que cuando las mujeres aunamos fuerzas conseguimos lo que nos proponemos.

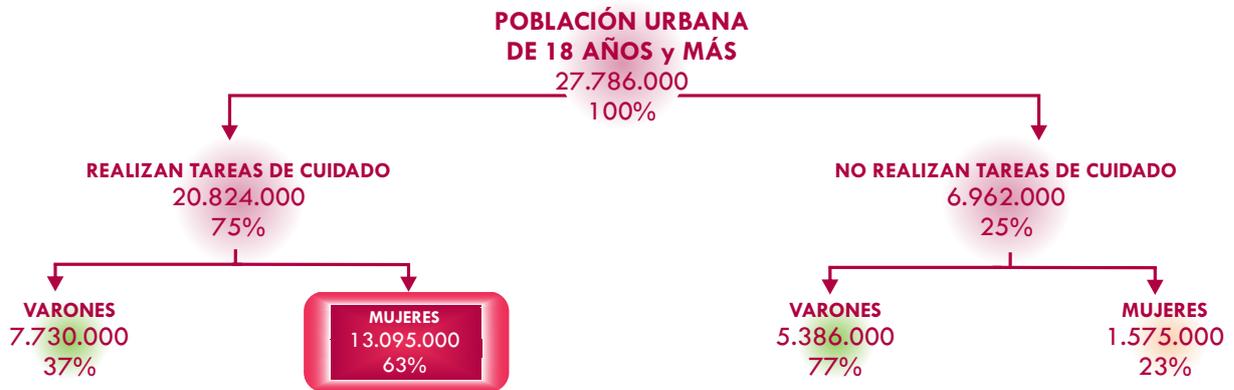
¹¹ <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/224022/20191220>

¹² D'Alessandro, Mercedes. *Economía Feminista. Como construir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour)*. Sudamericana. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Tercera Edición. 2017. Pag 49



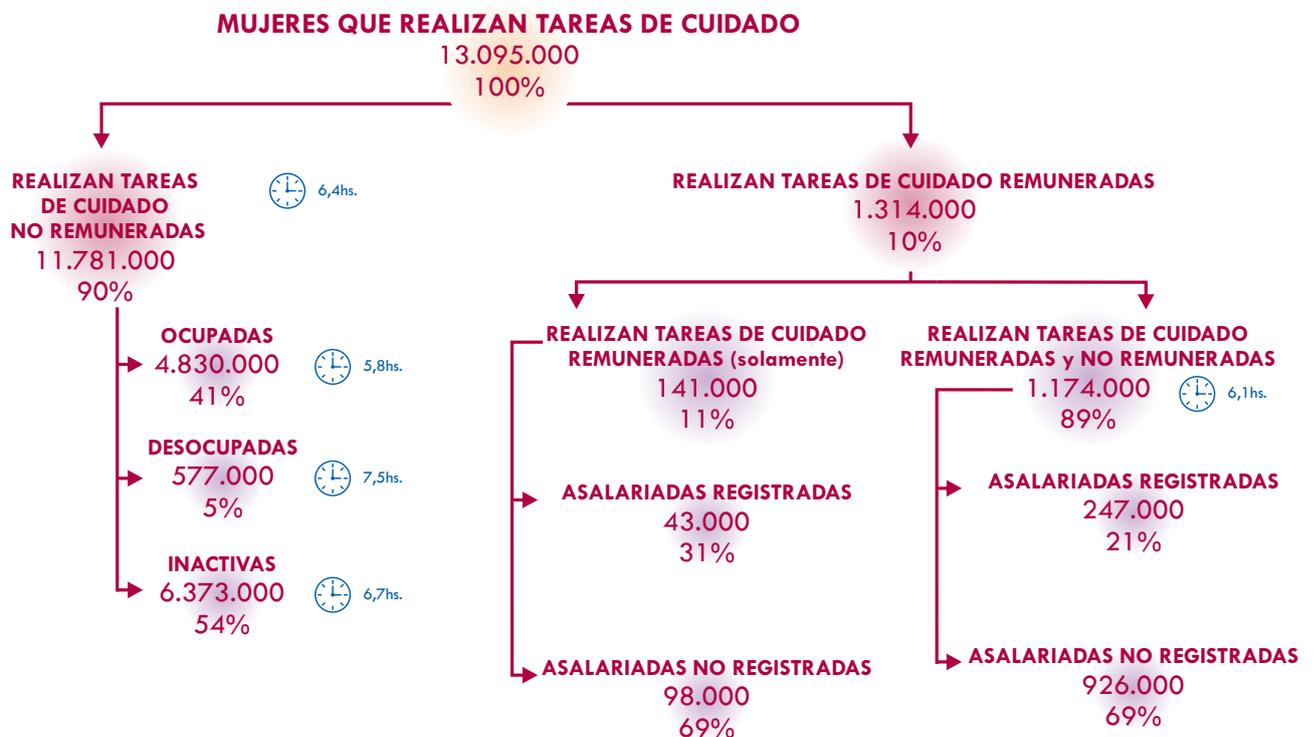
1. MAPA GENERAL DE PERSONAS QUE REALIZAN TAREAS DE CUIDADOS (GRAFICO 1):

Población urbana total del país, estimada en base a proyecciones del Censo de Población, Hogares y Viviendas del año 2010. La población urbana es aquella que reside en las localidades de más de 2000 habitantes de todo el país, y representan aproximadamente el 90% del total de población de la Argentina.



En el gráfico 1 podemos observar que dentro del total de población mayor de 18 años de edad, el 75% realiza tareas de cuidado. Dentro de ese conjunto, la gran mayoría son mujeres (63%), mientras que los varones representan solo el 37%.

2. TAREAS DE CUIDADOS REALIZADAS POR MUJERES: EN CONDICIÓN REMUNERADA O NO REMUNERADA (GRAFICO 2):



Fuente: CETyD-IDAES-UNSAM en base a Encuesta de Trabajo no remunerado uso del tiempo y EAHU 2019 (INDEC)

A.- UNIVERSO DE MUJERES QUE REALIZAN TAREAS DE CUIDADO REMUNERADAS COMO TALES FUERA DEL HOGAR y EN SUS HOGARES DE MANERA NO REMUNERADA (ver más en pág. 14): Para continuar con la descripción de quiénes cuidan, nos concentraremos en el conjunto de mujeres que realizan tareas de gestión del hogar y de cuidado de manera remunerada, que representan solo el 10% de la población que cuida. En este grupo se observa que casi el 90% de estas mujeres además de trabajar remuneradamente en tareas de gestión del hogar y de cuidado, lo hacen también en sus hogares. Es decir que cuidan tanto para el mundo productivo como para el mundo reproductivo. Lamentablemente, casi el 80% de estas mujeres trabaja en el mundo productivo signadas por la informalidad y la precariedad, y como contratada, solo el 20% lo hace en el marco de la ley laboral que rige sobre las trabajadoras de casas particulares (Ley 26.844). Aquí vale reflexionar sobre las altas tasas de informalidad que pesan sobre las trabajadoras de casas particulares, la gran resistencia en la formalización de estas trabajadoras tiene que estar estrechamente vinculada con la falta de reconocimiento social que se le otorga al trabajo de gestión del hogar y de cuidado en general.

B.- UNIVERSO DE MUJERES QUE REALIZAN TAREAS DE CUIDADO NO REMUNERADAS: este es el conjunto de mujeres que realizan tareas de cuidado y el dato más llamativo es que el 90% de ellas realiza estas tareas de manera NO REMUNERADA, dedicándole un promedio de 6.4 horas diarias. Se destaca la siguiente clasificación:

I.- TRABAJADORAS OCUPADAS ("fuera del hogar") QUE ADEMÁS REALIZAN TAREAS DE CUIDADO EN SUS HOGARES (ver más en pág. 17): el 41% de estas mujeres están ocupadas en el mundo laboral, y de ellas

se desprende que más de la mitad (57%) se encuentran registradas y realizan un trabajo fuera del hogar y con funciones diferentes. Pero a la vez, dedican a las tareas de cuidado en su hogar 5.8 hs promedio diarias. Detengámonos a reflexionar sobre la implicancia que tiene esta situación en lo que mencionamos en el primero de nuestros cuadernillos como la doble jornada laboral que realizan las mujeres, donde sin importar cuantas horas dediquen al mundo de la producción siempre dedican una alta cantidad de su tiempo al mundo de la reproducción.

II.- TRABAJADORAS DESOCUPADAS O INACTIVAS QUE REALIZAN TAREAS DE CUIDADO EN SUS HOGARES (ver más en pág. 24): También se puede observar que el grupo de mujeres desocupadas que realizan tareas de cuidado no remuneradas son las que más tiempo le dedican (7.5 hs diarias promedio). Recordemos que la diferencia conceptual entre aquellas mujeres que se clasifican como desocupadas y como inactivas, es que las primeras se encuentran buscando trabajo "activamente", a diferencia de las inactivas que declaran no buscarlo. Ahora cabe la pregunta, mujeres que le dedican casi 8 hs. diarias a las tareas de gestión del hogar y de cuidado, como es el caso de las desocupada ¿en qué momento del día pueden dedicarse activamente a buscar un trabajo remunerado?

“¿INACTIVAS?”

Es interesante observar que la mayoría de mujeres que declara realizar tareas domésticas y de cuidado de manera no remunerada se clasifica como inactiva, es decir que no tiene ni busca trabajo. Quisiéramos aquí hacer una reflexión sobre la palabra que se utiliza para caracterizar a estas mujeres. INACTIVAS se las llama desde las estadísticas nacionales. Una búsqueda rápida en el diccionario nos dice más de lo que pensamos sobre la inactividad: es una forma general que hace referencia a toda situación caracterizada por la falta de acción o de actividad, ya sea por disponer de tiempo libre, por dedicar ese tiempo libre a descansar, a actividades de ocio, o bien por falta de ganas de

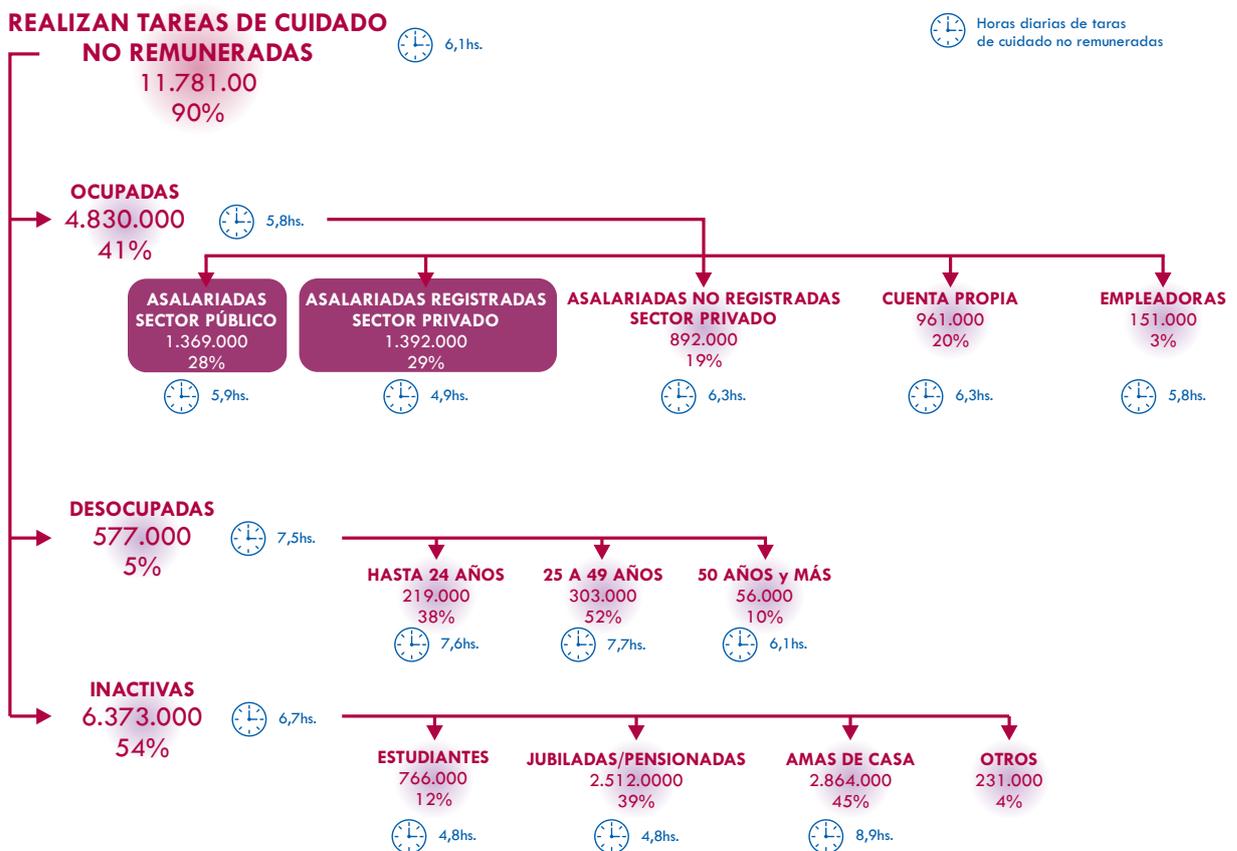


trabajar. Los sinónimos que describe el diccionario son: OCIO, DESCANSO, INACCIÓN, INERCIA, PEREZA, INDOLENCIA, QUIETUD, REPOSO, HUELGA Y PARO.¹⁴ Estas definiciones nos llevan a pensar en esas frases que escuchamos algunas veces como “vos te quedas en casa, yo salgo a laburar todo el día”. Mencionar a las mujeres que trabajan en sus casas como inactivas es reforzar el estereotipo de género, es seguir quitándole valor al trabajo de gestión del hogar y de cuidados, es invisibilizarlo, es seguir negando lo que sucede en el hogar. Ya lo decíamos en los cuadernillos anteriores, el hogar no

es un espacio armonioso, es un espacio de conflicto donde la mayoría de las mujeres en desigual situación con sus pares varones tienen que negociar sobre cómo distribuir su tiempo productivo y su tiempo reproductivo. Entonces, en este grupo que las estadísticas nombran como inactivas encontramos que hay más de 6 millones de mujeres que le dedican casi 7 hs. promedio a las tareas de cuidado.

¹⁴ Definición extraída de <https://es.thefreedictionary.com/inactividad>

3.- CLASIFICACIÓN DE MUJERES QUE REALIZAN TAREAS DE CUIDADOS NO REMUNERADAS: (GRAFICO 3)



Cuando observamos la composición del grupo de mujeres inactivas (GRÁFICO 3) vemos que el 45% son amas de casa con un tiempo promedio dedicado a las tareas de **gestión del hogar** y de cuidados de 8.9 hs. por día, más que una jornada laboral estándar. Las siguen las jubiladas y pensionadas que representan el 39% y dedican a este tipo de tareas un promedio diario de 4.8 hs. También con una representación del 12% están las estudiantes que le dedican la misma carga horaria a las tareas de cuidado que las jubiladas y pensionadas. Creemos que los números acompañan lo que venimos afirmando, cuando mencionan a las mujeres como inactivas invisibilizan esas casi 9 hs. de trabajo que dedican diariamente a la gestión del hogar y que terminan condicionándolas tanto en lo económico como en lo social.

CONCLUSIÓN GRÁFICOS:

Para cerrar con este apartado que pretendía ser descriptivo pero reflexivo a la vez, se destaca la idea de que en cada lugar que haya una mujer, independientemente de la condición laboral de la misma, lleva consigo una “carga” laboral que va entre las 5 a las 9 hs diarias promedio. Esa “carga” diaria es el trabajo de **gestión del hogar** y de cuidados que reproduce no solo a las personas dependientes del hogar, sino también a los y las que participan del trabajo remunerado y al conjunto social en tanto produce bienestar general, valores y marcos sociales que nos permiten vivir y convivir en una sociedad.

4.

UNIVERSOS DE PERSONAS QUE REALIZAN LAS TAREAS DE CUIDADO EN LA ARGENTINA

Hemos decidido caracterizar en este apartado a lo que consideramos los 4 grandes universos de trabajadoras que realizan las tareas de gestión del hogar y de los cuidados: trabajadoras de casas particulares, trabajadoras registradas en otras actividades, trabajadoras desocupadas y organización comunitaria.

Porque distinguiendo a quiénes lo realizan y en qué condiciones se encuentran, se pueden analizar problemas y dificultades, así como el abordaje de propuestas para otorgar soluciones. Es un esquema práctico y realista, porque cuando se habla de derechos laborales no reconocidos y no valorados, la dirigencia en su conjunto solo tiene un camino: su concreción, para que se conviertan en una “realidad efectiva”.

Recomendamos para la lectura y mejor comprensión de este capítulo, un análisis conjunto con los gráficos analizados en el capítulo precedente.





1ER. UNIVERSO

TRABAJADORAS DE CASAS PARTICULARES

Entrevista a Juana Del Carmen Britez

SECRETARIA DE ACTAS DE UNIÓN PERSONAL AUXILIAR DE CASAS PARTICULARES (UPACP). VICEPRESIDENTA DE LA FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORAS DEL HOGAR (FITH)

¿Cómo abordan desde el Sindicato de Trabajadoras de Casas Particulares las paritarias?

Desde el 2015 se conformó según la Ley 26.844, la Comisión Nacional Casas Particulares, en forma tripartita donde se encuentra la UPACP en representación de las trabajadoras y trabajadores, SACRA como empleadores y una Cámara de empleadores de San Isidro y el ESTADO. Desde ahí se negocian los salarios y derechos para las trabajadoras de casas particulares.

¿Creen que sería necesaria una reforma de la Ley 26.844 o abordar las mejoras que sean necesarias desde un convenio colectivo de trabajo?

Creo que hay cosas que mejorar y agregar por ejemplo fondo de desempleo, antigüedad, etc. Aunque eso también puede hacerse desde la comisión, pero siempre mucho mejor desde la legislación.

¿Usted comparte la idea que plantea la Diputada Delia Parodi al caracterizar a las tareas de gestión del hogar y cuidados?¹⁵

Hay que diferenciar que lo que se dice en esas frases, no es lo que se vive en la realidad. En cuanto los conceptos de trabajo, solidaridad y cooperación. Todavía nos falta mucho para que el empleador entienda que más allá de la cooperación y la solidaridad que tiene una trabajadora/ un trabajador de casa particular, tiene derecho a un trabajo digno y con seguridad social, ya que se brinda un servicio de trabajo por una remuneración, reconociendo eso podremos hablar de los otros conceptos.

El Estatuto de Trabajadoras de Casas Particulares (Ley 26.844)

Hace poco más de 6 años que en nuestro país estas trabajadoras cuentan con su Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Ley 26.844)¹⁶. Este fue promulgado en abril del 2013 por la entonces presidenta Cristina Fernández de Kirchner y como mencionáramos antes, tiene sus antecedentes en el primer gobierno peronista, ya que

fue presentado un 8 de marzo del 2010, el Día Internacional de la Mujer.

Contempla a quien realice tareas en casas particulares o en el ámbito familiar, no importe lucro para el empleador, implique cualquier cantidad de horas diarias o de jornadas semanales, prestación de servicios o ejecución de tareas

¹⁵ Ver apartado 2. Pag 07.

¹⁶ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>

de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar, asistencia personal y acompañamiento presentados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad (en lo que refiere a cuidados terapéuticos de personas enfermas o con discapacidad, aplica el convenio colectivo de trabajo “Atención, Cuidado e Internación Domiciliaria” 743/16 celebrado entre la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA) y la Cámara Argentina de Empresas de Internación Domiciliaria (CADEID)¹⁷).

De aquella ley se desprende la COMISIÓN NACIONAL DE TRABAJO DE CASAS PARTICULARES (CNTCP), iniciativa que también se encontraba incluida en la Ley de Régimen de Trabajo para el Personal de Casa de Familia, del año 1955.¹⁸

Se constituye una mesa entre Representantes de Trabajadoras de Casas Particulares (hay en total 7 sindicatos: Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP), Asociación de Trabajadores de Casas Particulares de Santa Fe (ATACP), Unión de Trabajadores Domésticos y Afines (UTAD), Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares (ATACP), Sindicato Personal de Casas de Familia (SINPECAF), Sindicato del Personal de Servicio Doméstico Río Negro (SIPESDO), Sindicato de Trabajadores del Hogar de Capital Federal y la Provincia de Buenos Aires (SITRAH)), Representantes de Empleadores (Sindicato de

Amas de Casa de la República Argentina SACRA, Asociación Civil Empleadores de Trabajadores Comprendidos en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, EMTRACAP) y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La autoridad de aplicación es el MTESS. Dentro de sus funciones, la CNTCP tiene no solo la de determinar relativas a los salarios del sector sino también otras, por ejemplo la elaboración y diseño de contenidos de materiales de difusión y capacitación. La participación del Estado es fundamental entonces generando políticas que beneficien al sector como ser: campañas de difusión para mayor registración, incorporación a derechos que el Estado da a otros sectores (por ejemplo la AUH y la sube social), el descuento de ganancias como factor impulsor de la registración, entre otros.¹⁹

Analizar esta experiencia nos sirve para reafirmar la importancia de la presencia del Estado promoviendo políticas públicas que beneficien a las y los trabajadores de todas las ramas de actividad, lo que comúnmente denominamos “salario diferido” y que a veces constituye toda una batalla cultural su comprensión.

Este circuito también genera un TRIBUNAL DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE CASAS PARTICULARES, exclusivo para atender los conflictos en las relaciones de trabajo del sector en el ámbito de la CABA.²⁰

Mujeres Sindicalistas

Pero si de reconocimiento de las personas trabajadoras del cuidado se trata, antes de la existencia de la ley, las trabajadoras ya se habían organizado en sus Sindicatos y habían constituido

su Obra social, por ende, puede decirse que es fruto de la lucha de las trabajadoras y la decisión política de un gobierno que logran tener por primera vez su propio Estatuto, a través de la Ley

¹⁷ https://www.sanidad.org.ar/CONTENTMANAGER/Files/ContentFileManager/acciongremial/cct_pdfs/cid/cctcid_textocompleto_2019.pdf

¹⁸ <https://www.escuelaempleadas.com.ar/?event=historico-se-conformo-la-comision-nacional-de-trabajo-en-casas-particulares-se-vienen-las-primeras-paritarias>

¹⁹ https://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/empeceemos_por_casa/documentos/Resolucion_841%20y%20842.pdf.

²⁰ <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/tribunaldomestico>



26.844, que les da derechos como a cualquier trabajador o trabajadora. *“La U.P.A.C.P., entidad gremial que nuclea a los trabajadores de la actividad del servicio doméstico, fue creada en el año 1901, siendo uno de los primeros sindicatos creados en la República Argentina e incluso en América Latina. U.P.A.C.P. cuenta con alrededor de cincuenta mil (50.000) afiliados; que son parte*

de los más de 200.000 trabajadoras y trabajadores de la obra social del gremio, denominada Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares (O.S.P.A.C.P.); que es la que les brinda prestaciones médico-asistenciales y sociales a la gran mayoría de los empleados y empleadas del sector.”²²

Dificultades y propuestas:

FORTALECER EL ÁMBITO TRIPARTITO DE DIÁLOGO SOCIAL: la paritaria es el mejor ámbito por su institucionalización y permanencia en el tiempo, para lograr incrementar la registración, la profesionalización del sector y la valoración social del trabajo de gestión del hogar y de los cuidados.

Por ello es que la presencia del Estado es fundamental para discutir las mejoras salariales del sector, ya que debe sumar para tener un mayor aporte en el sueldo de las trabajadoras. La incorporación del nuevo Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad al mismo podría ser un aporte interesante en tanto y en cuanto puede servir para pensar este espacio como un gran articulador que aporte a la disminución de la brecha salarial tal y como la concebimos: como el resultado de la segregación horizontal y la segregación vertical.²³

LA REGISTRACIÓN Y LA FISCALIZACIÓN: de los grandes problemas que presenta este universo refieren a la enorme informalidad y ausencia de registración, así como a la dificultad para fiscalizar la actividad laboral.

Como dijimos antes, solo el 20%, se encuentra registrada. Se hacen necesarias por tanto políticas públicas propositivas que brinden soluciones

a quienes deben contratar y registrar personal. La posibilidad de deducir de ganancias la registración de la trabajadora de casas particulares es una propuesta en ese sentido. Otro podría ser la incorporación de la opción de cobertura de subsidios de guardería en espacios de trabajo o sindicatos, ampliándolos, universalizándolos de manera que cubran a las trabajadoras de cuidado contra la misma documentación que se presenta para la deducción de ganancias. Además, se hace necesaria una fuerte campaña de publicidad de la existencia de la comisión y la paritaria, de su funcionamiento, así como también de concientización de los beneficios individuales y sociales de registrar a la trabajadora.. La guía realizada en conjunto con las dos organizaciones sindicales más fuertes de la comisión (UPACP Y SACRA) y la OIT, va en tal sentido y es muy esclarecedora.²⁴

LA BANCARIZACIÓN, LA “CUENTA SUELDO”

Desde el año 2001, en nuestro país es obligación para todo empleador y derecho de todo trabajador y trabajadora el tener una cuenta sueldo a su nombre, totalmente gratuita. Las trabajadoras de casas particulares en cambio, si no están registradas no tienen esta posibilidad y si lo están, pueden acceder a ella, aunque el trámite aún no es tan simple como el de cualquier

²¹ Información de la página web de UPACP

²² Cuadernillo de Mujeres Sindicalistas de la CFT. *Las mujeres, el trabajo y la comunidad organizada*. Publicación propia. En <http://sindicalfederal.com.ar/2018/11/05/consulta-y-descarga-todos-los-materiales-de-las-mujeres-sindicalistas/> Ciudad Autónoma de Buenos Aires. 2019 Pág. 12

²³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_613879.pdf (guía trabajadoras casas particulares hecha en conjunto con OIR, SACRA y UPACP)

trabajadora o trabajador asalariado, esto dificulta la posibilidad de acceder a otros beneficios, tarjetas de crédito, débito y/o políticas que fomentan la bancarización como fue la devolución del 5% de compras realizadas con débito durante muchos años en nuestro país.²⁴

LA SINDICALIZACIÓN

El hecho de no tener código de descuento hace que sea un aporte personal y presencial, hay propuestas para que pueda incorporarse de alguna manera a la simplificación registral.

ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD

Como el reconocimiento que tiene toda trabajadora a percibir un porcentaje en relación con la cantidad de años que hace que se desempeña en el sector, punto muy importante que actualmente se está discutiendo.

2DO. UNIVERSO

**TRABAJADORAS REGISTRADAS
EN OTRAS ACTIVIDADES
LABORALES**
(que además realizan tareas de cuidado,
la doble jornada laboral)



Entrevista a Alejandra Stoup

SECRETARIA GRAL. LA BANCARIA BS. AS.

¿Como abordan las tareas de cuidado que realizan sus representadas?

En el Sindicato Bancario, del cual soy la Secretaria General de la Seccional Bs.As., y también Consejo Directivo y Paritaria Nacional, abordamos la temática que respecta a las tareas de cuidado de las Bancarias con la responsabilidad de generar derechos laborales en términos de achicar la brecha de desigualdad que aún soportamos entre mujeres y hombres. En tal sentido desde el año 2012, conseguimos en las Paritarias que todas las trabajadoras perciban el adicional por guardería, en el sentido más amplio, es decir no sólo para aquellas que envían a sus hijas/hijos a los establecimientos o jardines maternos, sino cuando también quedan en guarda de algún adulto, sin necesidad de presentar factura o recibo alguno. Este derecho alcanza desde los 45 días de vida hasta culminación de la preescolaridad. En otro aspecto, incrementamos los días por paternidad a 10 días hábiles y también que aquellos que adoptan tanto mujeres u hombres tengan la licencia compartida.

¿Cree que la mejor herramienta es la convencional, la legal o ambas para regular las tareas de cuidado que realizan las trabajadoras registradas, y por qué?

Respecto a las herramientas convencionales o legales. Primero quisiera expresar que los convenios son herramientas legales de cada actividad, ahora bien, en el sentido amplio de los derechos entiendo

²⁴ https://www.bcra.gob.ar/Saber_es_central/cuenta-gratuita-personal-casas-particulares.html

que ambas son importantes, es decir, las leyes laborales o Contrato de Trabajo es la base mínima de todos los derechos que los empleadores deben cumplir y la amplitud de acuerdo convencionales a las características de cada actividad suma la situación particular que se pueda presentar en la tipificación de las tareas o puestos de trabajo. Así por ejemplo la Ley por Violencia de Género, nos permitió firmar con las patronales bancarias licencias por esta problemática en la mayoría de las entidades Bancarias, otorgando como mínimo 10 días de licencia por este motivo, además de ayuda económica, psicológica y de ser necesario traslados de los lugares de trabajo. A su vez instalar protocolos de acción en conjunto entre la parte sindical y la empresa.

¿Usted comparte la idea que plantea la Diputada Delia Parodi al caracterizar a las tareas de gestión del hogar y cuidados?²⁵

Coincido con las expresiones de la diputada Parodi, los conceptos vertidos de trabajo, cooperación y solidaridad, enmarcar que si bien todo trabajo debe ser remunerado, ya sea en una empresa como en el cuidado del hogar, o de niños y mayores, este último conlleva algo más que la fuerza o energía del trabajo, sino un compromiso de actuar en un lugar que no es tu propia familia como si así lo fuera. Ese accionar que excede un contrato laboral y que muchas veces no tienen horarios precisos, ni condiciones dignas, es la mayor expresión de Solidaridad de una persona, generalmente de una mujer.

Las que conocemos como trabajadoras “ocupadas” son aquellas que se encuentran asalariadas en el sector público (28%), en el sector privado (29%), asalariadas no registradas en el sector privado (19%), las que trabajan por cuenta propia (20%) y las empleadoras (3%), en total representan un 41% de ese 90% que realiza tareas de cuidado de manera no remunerada.

Es decir, la incorporación de la mujer al mundo laboral formal (remunerado, registrado y/o reconocido) no significó una redistribución de las tareas de cuidado más equilibrada: sea dentro del hogar, en la distribución de tareas con los varones (en caso de que estén en el hogar) o sea comunitaria o socialmente con la apertura de nuevas opciones para las familias. Las mujeres ocupadas, además de su jornada laboral, dedican casi 6 hs diarias a las tareas de gestión del hogar y de cuidado (casi el doble que los varones). Los estereotipos y las creencias alrededor de que las

mujeres deben y son mejores (¿o están entrenadas de pequeñas?) para mantener el hogar, cuidando a los niños/as y a las personas adultas mayores sigue presente, aún cuando participan del mercado laboral, lo que resulta en una doble jornada laboral y el deterioro de su calidad de vida.

Más de 4 millones de mujeres realizan una doble jornada laboral que implica trabajar con un salario por lo general fuera de casa y además ocuparse del cuidado y la gestión del hogar luego de ello.

Las trabajadoras formales, asalariadas, registradas tienen una serie de derechos que les permiten acceder a licencias, beneficios, etc. que les son otorgadas desde la Ley de Contrato del Trabajo o desde los Convenios Colectivos de Trabajo o Estatutos de cada sector. Aquí las diferencias entre el sector público y el sector

²⁵ Ver apartado 2. Pag. 07.

privado, como así también entre las actividades o ramas, hace a su vez a las diferencias en los accesos a estos beneficios y derechos de las y los trabajadores en cada caso.

Tanto la LCT como la gran mayoría de los CCTs rigen desde hace muchos años (en algunos más de 30) sin ser modificadas sustancialmente en torno a la mayor redistribución de las tareas de cuidado y el fomento de la incorporación, participación y crecimiento de las mujeres en el sector formal de trabajo. La ausencia de políticas en este sentido, no solo desalientan o dificultan la plena inserción de las mujeres en el mercado

laboral, sino que inciden en la brecha salarial y en su trayectoria laboral: los varones cuentan con más posibilidad de realizar horas extras; la licencia por maternidad afecta, por ejemplo, el cálculo del aguinaldo; su trayectoria laboral es más inestable impactando en su antigüedad, entre otras cosas.

Dificultades y propuestas:

Entendemos que el camino legal y/o convencional en la generación de derechos específicos que reconozcan, regulen y redistribuyan (tanto entre los géneros, como con el empleador) esta doble carga, es el indicado:

LICENCIAS. El largo camino hacia una única LICENCIA POR NACIMIENTO, que no indague en la composición de la familia ni en la condición de gestante o no de la persona, sino que predisponga al derecho en función de la incorporación de una nueva vida a esa unidad básica que es el hogar, de manera tal que armonice la vida laboral con la familiar.

Una de las herramientas que tiene el Estado para reducir las brechas de desigualdad originadas en el tiempo que se dedica a las tareas de cuidado son las licencias. Existen tres tipos de licencias: maternidad, paternidad y parentales (se otorgan a continuación de las licencias por maternidad o paternidad). La extensión de las licencias, varían según los regímenes laborales, es decir, solo alcanza a las personas en relación de

dependencia. Las personas que trabajan de manera no registrada o informal o bajo modalidad del monotributo (cuenta propia) no acceden a este derecho, salvo en algunas actividades.

Si bien existen distintos tipos de licencias, por su extensión, para el derecho argentino la responsabilidad del cuidado se circunscribe, en general, a la licencia por maternidad reforzando la idea de que las mujeres son las principales responsables del cuidado de los hijos e hijas, y varían según se trate del sector público o privado.

La corresponsabilidad familiar (en el amplio sentido de la concepción de familia) debe ser fomentada y apoyada a través de la ampliación, incorporación y/o modificación de licencias en la Ley de Contrato del Trabajo y en Convenios Colectivos, en el reconocimiento de la existencia de distintas modalidades familiares y desde la urgencia de organizar socialmente el cuidado de otro modo que no recaiga siempre y solo sobre las mujeres.



Hoy, por ejemplo, en lo que respecta al sector privado la LCT contempla para el caso de nacimiento una licencia de 90 días para una madre (gestante, aunque no lo aclara así, habla de embarazo y parto) y SOLO 2 DIAS PARA EL PADRE, mientras que a través de CCT sectoriales hemos por ejemplo llegado a conseguir 60 DIAS de licencia por paternidad o co-maternidad (CCT de SITRAJU para el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires).

Durante la licencia contemplada por LCT, la trabajadora percibe una asignación familiar equivalente a su salario otorgado por ANSES (en la mayoría de los casos, también existe en Provincia de Buenos Aires el SIAPE) y este tiempo no se computa como período productivo lo que termina impactando en sus aportes jubilatorios, aguinaldo, ni antigüedad, etc. En caso que la trabajadora quiera extender su licencia, puede optar por un período de excedencia por un mínimo de 3 meses y un máximo de 6 sin goce de haberes. Además, no se prevé el derecho a la licencia en caso de adopción. En el caso de nacimiento de hijo/a con Síndrome de Down se establece una licencia especial de 6 meses finalizada la licencia por maternidad, en caso de otras discapacidades no hay licencias similares. Para el sector público esto varía según cada Convenio Colectivo o acto administrativo a falta del mismo.²⁶

La licencia por paternidad también varía, en la mayoría de los casos es entre 2 y 15 días²⁷. Con algunas jurisdicciones del sector público para destacar, como Salta y San Luis que otorgan 20 días, La Rioja 30 días o CABA que en el 2018 aprobó una licencia familiar²⁸ que se adecúa a los distintos tipos de familia que existen e identifica a

las personas entre gestante y no gestante, extendiendo la licencia para la persona no gestante (también en caso de adopción) a 15 días de corrido más 30 días que puede recibir a modo de transferencia por parte de la persona gestante (cuenta con 120 días) con goce de sueldo y tomar dentro del primer año de su hijo o hija en caso que ambos sean agentes de CABA. Además, tiene posibilidad de optar por una excedencia de 120 días sin goce de sueldo. En el caso del Poder Judicial de Ciudad, la licencia por paternidad o co-maternidad (y adopción) es de 60 días.²⁹ Otro caso que vale la pena mencionar es el de Tierra del Fuego que otorga 210 días en concepto de licencia por maternidad, 30 de pre-natal y 180 pos nacimiento que podrá optar por derivar a su cónyuge pasados los 90 días si este es agente del Estado. (Laya y Rossi, 2014).

Un avance en materia de licencia por paternidad o para la persona no gestante, no sería la transferencia opcional de la licencia por parte de la madre o persona gestante sino una licencia única por nacimiento (a gozar en idéntica medida por ambos progenitores que componen la familia).

Se ha comprobado en países con este régimen, un gran porcentaje de varones termina optando por no tomar esta licencia ya sea por condicionamientos culturales, del mismo ámbito laboral o el miedo a que afecte su desempeño laboral, esto no solo afecta la corresponsabilidad del cuidado y otras tareas sino también que quita el derecho al niño/a a ser cuidado/a por ambos progenitores.

También es importante contemplar las técnicas de reproducción humana asistida. Como ejemplo, el Convenio Colectivo de Trabajo de los Judiciales de Ciudad incorporó en el 2019

²⁶ Mientras que el Estado Nacional contempla 100 días de licencia por maternidad (Convenio Colectivo del Sector Público) y 100 días en caso de adopción, quienes trabajan en el empleo público provincial acceden a licencias entre 90 y 210 días dependiendo de la jurisdicción, al igual que la licencia por adopción entre 0 y 100 días, variando en algunos casos también según la edad del niño o niña. En este caso, el Poder Judicial de la Ciudad, a través de su Convenio Colectivo de Trabajo contempla 120 días por maternidad (gestante y adopción), ampliación de supuestos por nacimiento prematuro, hijo con discapacidad y/o nacimiento múltiple.

²⁷ <https://www.cippec.org/grafico/licencias-por-paternidad-por-provincia-2018/>

²⁸ <https://www.buenosaires.gob.ar/noticias/nuevo-regimen-licencias-familiares>

²⁹ http://sitraju-caba.org.ar/category/normativa/normativa_institucional/

también la licencia de 30 días anuales que cubre desde la voluntad procreacional a todas las partes involucradas en la fertilización.³⁰

Se trata de una licencia que contemple el momento de nacimiento o llegada de un hijo o hija a una familia y también de acompañar los cuidados de esa familia toda.

OTRAS LICENCIAS POR CUIDADOS:

Por familiar enfermo, por interrupción del embarazo, día femenino, día de control ginecológico, etc. Un ejemplo interesante para notar es el que existe en el convenio Colectivo de Trabajo N°18/75 de la Bancaria que habla de *“El personal femenino podrá faltar un (1) día en cada mes calendario sin necesidad de justificar dicha inasistencia y con goce de sueldo.”*³¹ que fuera originariamente pensado para y por la menstruación, pero que en la práctica las trabajadoras refieren hacer uso de este más en el sentido del cuidado de terceros (trámites, actos escolares, etc) que en el que originariamente se pensó. Esto demuestra que las licencias de cuidado son sumamente necesarias, pero aquellas que refieran al autocuidado también.

GUARDERÍAS/SUBSIDIOS:

Otro de los puntos centrales de la organización del cuidado, tiene que ver con el cuidado de niños y niñas en la primera infancia y en los años donde la escolarización no es obligatoria, entre 0 y 3 años. La LCT, en el artículo 179, indica que el empleador que cuente con un número mínimo de trabajadoras (según reglamentación) debe habilitar un espacio de guardería y/o sala materna como espacios de cuidado. Como vemos, incluso en este artículo considera que la responsabilidad del cuidado es de las mujeres, ya que el mínimo para abrir una guardería es sobre el número de trabajadoras mujeres. Nuevamente, el derecho al acceso

MUJERES SINDICALISTAS EN LA RESISTENCIA

Es por esto por lo que se propuso a través del proyecto de ley sobre “Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo” que realizamos en unidad, todas las mujeres sindicalistas de las centrales sindicales y la economía popular allá en el año 2018, modificaciones que contemplaran las nuevas realidades familiares, el cuidado y el necesario aporte de los hombres. Si las licencias de cuidado (por nacimiento, por familiares enfermos, por actos o adaptación escolar) están orientadas solamente a las mujeres, se hace difícil que los hombres se vean compelidos a tomar parte activa de tales responsabilidades. Debemos caminar hacia un horizonte que contemple todas las realidades familiares diversas. Allí, propusimos diferentes modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo como ampliación de licencias de maternidad y paternidad, la inclusión de la figura “gestante/no gestante”, la incorporación de las técnicas de reproducción asistidas, la adopción, pero también licencias de cuidado por familiar enfermo y adaptación escolar. Se hace imperioso que esta ley que es la base de la normativa laboral, contemple ya muchos avances que que en mundo sindical se han dado y por ello hoy, con otro contexto, el desafío es pensar en otro proyecto posible de regulación ya que aquel presentado hace más de dos años, fue un hecho concreto de resistencia al avance neoliberal que utilizaba nuestro nombre y nuestras demandas para el detrimento de toda la clase trabajadora.

de este tipo de derechos encierra la paradoja de que solamente beneficie a mujeres, omitiendo de este modo que eso mismo conlleva la imposibilidad de ocuparse a los trabajadores hombres.³²

Es importante mencionar, que este artículo de la ley al momento no fue reglamentado, a pesar de que en el año 2018 un fallo ordenó al

³⁰ <http://sitraju-caba.org.ar/normativa/cct-licencia-especial-por-procedimientos-o-tecnicas-de-reproduccion-asistida/>

³¹ CCT 18/75 Art 48 inc f

³² Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744) Art 179.



Poder Ejecutivo que reglamente este artículo. En complemento, el artículo 103 bis de la LCT contempla el reintegro de gastos de guardería (hasta los 6 años) por parte de los empleadores cuando estos no cuenten con las instalaciones, una práctica que se realiza tanto en el sector privado como en el sector público a través del CCT.

Por otro lado, el sistema educativo ha avanzado en materia de leyes que contemplan la creación de espacios de cuidado que permiten atender a aquellos sectores que quedan por fuera del sistema escolar obligatorio, por ejemplo niños y niñas menores de 4 años (educación no obligatoria), también la extensión de la jornada escolar básica, ya que su actual diseño, termina impactando en el tiempo que las mujeres dedican al cuidado de niños y niñas frente a la falta de posibilidades de acceder a otros espacios o a la contratación de servicios de cuidado, en especial, para la población de sectores medios y bajos que no cuentan con los recursos para cubrir estas necesidades.

La Ley 26.233/07 de Promoción y Regulación de los Centros de Desarrollo Infantil Comunitarios ha generado avances. Los centros han contribuido a mejorar la oferta de cuidado, para niños y niñas de hasta 4 años (edad donde la educación no es obligatoria) y pueden ser públicos o privados. Además, la Ley de Financiamiento Educativo 26.075 indica un incremento de la inversión en educación que se debe destinar a, entre otras cosas, incluir en el nivel inicial al total de la población de tres y cuatro años de edad, priorizando los sectores sociales más desfavorecidos. Además, lograr que 30% de los alumnos y alumnas de educación básica tengan acceso a escuelas de jornada extendida o completa, como lo indica también la Ley de Educación Nacional 26.206/06 en su

artículo 28° “Las escuelas primarias serán de jornada extendida o completa con la finalidad de asegurar el logro de los objetivos fijados para este nivel por la presente ley.” En este mismo sentido, el anuncio que hiciera el Presidente de la Nación Alberto Fernández, en la apertura de sesiones legislativas del año 2020, sobre la implementación en todo el ámbito nacional del Programa Primeros 1000 días.

El desafío en este punto es avanzar hacia las reglamentaciones posibles que contemplen a todas las personas que trabajan, en la modalidad de cuidado de puedan requerir o elegir y que reconozca a las trabajadoras del cuidado como un recurso más a subsidiar (no solo guarderías) generando de esta manera, un aporte desde este sector en la responsabilidad de la registración de las trabajadoras de casas particulares.

LA ACCIÓN SOCIAL DESDE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:

Nuestras organizaciones tienen un rol preponderante en relación con las políticas dadas hacia este sector, no solamente en la regulación de derechos en los convenios colectivos sino también en las políticas intra-sindicales desde las secretarías de acción social. Desde subsidios específicos por nacimiento, por hijo, colonias de verano, guarderías sindicales o casas de retiro de personas mayores, las campañas escolares o por el día del niño o la familia, subsidios por fallecimiento, convenios para el esparcimiento, el deporte, la cultura, son algunos ejemplos donde es la organización misma quien otorga soluciones a sus afiliados y a sus familias³³. Si bien muchas de estas propuestas no fueron pensadas en torno al cuidado en sí, desde nuestra concepción de lo que significa el cuidado, en su sentido más integral, lo son efectivamente. Mejor que decir es hacer y mejor que prometer es realizar.

³³ A modo de ejemplos de algunas de estas propuestas de nuestras organizaciones: “Casa del Jubilado y Pensionado” de APSEE (<https://www.apsee.org.ar/index.php/secretarias1/hacienda-adm-viviendas-y-obras/obras/item/437-casa-del-jubilado-y-pensionado>); colonia de verano e invierno de jubilados y jubiladas y de niños y niñas del SATSAID (<http://www.satsaid.com.ar/satsaid/la-colonia-de-jubilados-del-ateneo-de-capital-federal-fue-un-exito/>); <http://www.satsaid.com.ar/satsaid/se-vienen-las-colonias-de-verano-del-satsaid/>); subsidios por guardería (entre otros) de La Bancaria, SECASPI, SITRAJU, etc.

LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO, LAS BRECHAS Y LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.

Como ya lo explicáramos en los cuadernillos anteriores, incidir en la incorporación de las mujeres en los trabajos mejores pagos (como los industriales) es una forma de atacar el meollo de la cuestión.³⁴ Mecanismos varios se pueden implementar para ir contra la división sexual del trabajo. A modo de ejemplo, en el año 2019 pudimos firmar un convenio de cooperación mutua entre la Municipalidad de Chilecito, la curtiembre CURTUME CBR, el Sindicato de Empleados Curtidores y Afines de la Rioja (SECALAR) y la diputada nacional, Vanesa Siley, referente de Mujeres Sindicalistas de la CFT, para que se fomente y privilegie la incorporación de mujeres en el sector productivo de dicha empresa.³⁵

De esta manera, con más mujeres incorporadas al mundo laboral formal en sectores masculinizados, que son generalmente los de mejores ingresos, con más derechos y obligaciones repartidas de igual manera con los hombres trabajadores y participando solidariamente con las organizaciones sindicales es como puede abordarse la redistribución de la responsabilidad del cuidado a cargo de las mujeres.

SON CUIDADAS Y CUIDAN: nuestros adultos y adultas mayores.

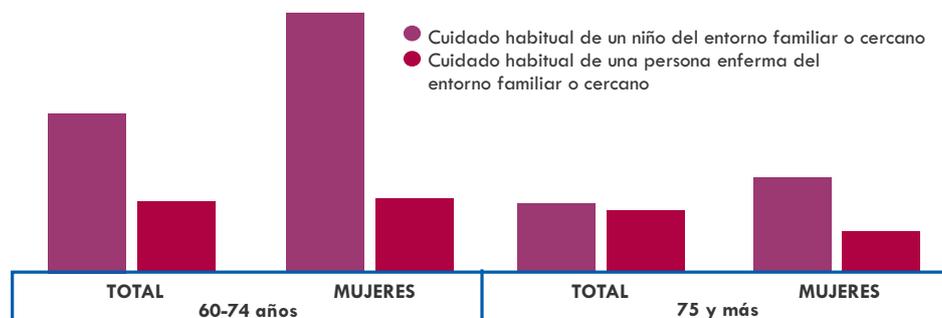
Como se ve, en la mayoría de los recursos a nivel de licencias o de servicios de cuidados a los que acceder, hay una población poco contemplada: las y los adultos mayores. Como veremos en el próximo punto, este segmento poblacional no solo requiere de cuidados sino también son quienes muchas veces cuidan.

“Un 41% de los adultos mayores recibe habitualmente ayuda de algún familiar o conocido que no vive con él. Estos ayudantes suelen ser las hijas mujeres, seguidas de los hijos varones, nietos y vecinos. El tipo de ayuda más habitual es la compañía (sea en el hogar o cuando tiene que desplazarse), pero también en las compras, mandados y con las tareas del hogar.

Es importante destacar que, así como algunos adultos mayores son sujetos pasivos de cuidado, también cuidan y ayudan a sus familias y comunidades.

Según la ENCaViAM (Encuesta Nacional sobre Calidad de Vida de Adultos Mayores), uno de cada cuatro adultos mayores cuida a algún niño del entorno familiar o cercano, sin recibir remuneración. Las adultas mayores jóvenes son las que más participan de estas tareas. Al mismo tiempo, un 9% de las personas mayores está a cargo del cuidado de algún enfermo de su entorno.”³⁶

POBLACIÓN DE 60 AÑOS Y MÁS POR SEXO Y GRUPO DE EDAD, SEGÚN CUIDADO HABITUAL DE UN NIÑO Y/O PERSONA ENFERMA DEL ENTORNO FAMILIAR O CERCANO, EN PORCENTAJE. TOTAL NACIONAL. AÑO 2012.



Fuente: OIT, U., & PNUD, C. (2018). Las políticas de cuidado en Argentina: avances y desafíos. Buenos Aires, OIT-UNICEF-PNUD-CIPPEC.

³⁴ Cuadernillo de Mujeres Sindicalistas de la CFT. *Las mujeres, el trabajo y la comunidad organizada*. Publicación propia. En <http://sindicalfederal.com.ar/2018/11/05/consulta-y-descarga-todos-los-materiales-de-las-mujeres-sindicalistas/> Ciudad Autónoma de Buenos Aires. 2019 Pág. 12

³⁵ <http://www.socra.org.ar/2019/04/a-las-trabajadoras-nos-da-el-cuero/>

³⁶ OIT, U., & PNUD, C. (2018). Las políticas de cuidado en Argentina: avances y desafíos. Buenos Aires, OIT-UNICEF-PNUD-CIPPEC.



3ER. UNIVERSO

TRABAJADORAS QUE
REALIZAN EL TRABAJO
DE CUIDADOS EN SU PROPIO
HOGAR O NÚCLEO FAMILIAR
CERCANO
(Comúnmente llamadas “amas de casa”)

Entrevista a

Pimpi Colombo

SECRETARIA GRAL. SACRA CENTRAL

¿Cómo operó en sus representadas, las Amas de Casa, la existencia de la moratoria previsional?

La moratoria previsional fue la concreción por la vía de la política y de los hechos, de una lucha de nuestro sindicato desde hace 37 años porque las amas de casa tengamos derecho al reconocimiento social y económico de nuestro trabajo mediante un ingreso para las amas de casa como propuso Evita y a través de una jubilación para el merecido retiro como finalmente funcionó. El hecho de que se hayan jubilado 4 mujeres por cada hombre es la muestra palpable de la inequidad social y de la justicia de la medida. Nuestras representadas están orgullosas de haber obtenido ese reconocimiento.

¿Creen que sería necesaria alguna otra normativa sobre esta u otra materia que involucre a las amas de casa?

Claro que si. La moratoria fue una solución de hecho, necesitamos una solución de derecho: una ley de jubilación para las amas de casa. Nuestras legisladoras nacionales Beatriz Mirkin (senadora) y Alejandra Vigo (diputada) están trabajando con sus equipos técnicos y los del sindicato, en ese sentido. Pero también es necesario que todas las asignaciones familiares sean cobradas por la madre, no solo la AUH. También en ese sentido hay un proyecto de ley. Por otra parte todas las medidas que implican un compromiso de valorar las tareas domésticas que incluyen el cuidado sea con recursos económicos o con servicios son bienvenidos y necesarios. Esta crisis que estamos viviendo ha posibilitado para muchos sectores volver su mirada hacia el hogar y sus tareas. Pero también hay que señalar que el trabajo con la comunidad es una extensión de ese trabajo y lo hacemos principalmente las mujeres. Otra deuda que persiste es que no haya aprobado el Congreso Nacional la creación de un registro federal de deudores alimentarios, no haber simplificado los procedimientos para cobro de alimentos. El otro aspecto es que la violencia doméstica y la violencia de género no tienen todavía sanción alguna, no alcanza con una minuciosa descripción de todas las clases de violencia.

¿Usted comparte la idea que plantea la Diputada Delia Parodi al caracterizar a las tareas de gestión del hogar y cuidados?³⁷

En un punto si y en su conclusión no. Es maravillosa la manera en que describe el modo en que trabajar para el bienestar de una familia nos involucra espiritualmente, es muy precisa la frase donde dice que el trabajo produce bienes al empleador y derechos al trabajador. Solo creo que es una manera de decir que puede inducir a confusión cuando expresa que jamás podrán ser recompensados, entiendo que no quiere decir que sea un trabajo que no se pague si no que tiene un valor que supera esa paga.

³⁷ Ver apartado 2. Pag 07.

Si hablamos de las mujeres que realizan tareas de cuidados no remunerados en su propio hogar o en su núcleo familiar más amplio, este universo de personas representa el 54% del total. Contempla a quienes no tienen otro trabajo remunerado y que son responsables total o subsidiariamente de las tareas de cuidado de esa familia.

Este universo más conocido como las “amas de casa” y al que se las categoriza según el Indec como “inactivas” representa a más de la mitad de mujeres que realizan trabajo de cuidados o gestión del hogar no remunerado, es decir, más de 6 millones de mujeres.

Mujeres Sindicalistas: el Sindicato de Amas de Casa

Nacido el 12 de marzo de 1983 en Tucumán, existe en todas las provincias del país. Cuenta con su propio proyecto de Ley de Jubilación de Amas de Casa, luchan por el reconocimiento del sindicato (inscripción gremial), por conseguir reconocimiento por su trabajo, y provee distintas herramientas de inclusión para acompañar y revalorizar el trabajo de las amas de casa. Desde 2001, poseen Obra Social propia.

“La política desarrollada, primero con las pensiones para adultos mayores y madres de siete hijos y luego con la jubilación anticipada y las moratorias, ha significado la más formidable y masiva política gubernamental de inclusión de las mujeres que fueron el 85% del total de personas alcanzadas. Muchas de ellas son amas de casa que no tuvieron sueldo, y otras que por atender sus

familias tuvieron que dejar el trabajo remunerado.

Todas ellas se reencontraron, a través de su jubilación, con el merecido reconocimiento a una vida de trabajo y con el efectivo ejercicio de sus derechos.

La decisión de la Presidenta Cristina Fernández de Kirchner de incluir a las familias de trabajadores desempleados, monotributistas sociales y empleadas domésticas en el derecho a percibir la Asignación Universal por Hijo y por embarazo y sobre todo con la decisión que sean cobradas por las mujeres al igual que al salario familiar, hace realidad el sueño de Eva de reconocer la tarea de las madres de familia.”³⁸

Dificultades y propuestas:

LA MORATORIA PREVISIONAL: el reconocimiento ex post al trabajo no reconocido de las amas de casa.

En 2005 Néstor Kirchner lanza el Plan de Inclusión Previsional permitiendo incorporar 2,8 millones de adultos mayores al sistema. De esta manera, la cobertura previsional trepo del 66,1 hasta el 97% en 2014, cuando Cristina Fernández de Kirchner enviaba al congreso la ley para una

nueva moratoria previsional, siendo en ese momento el nivel más elevado de toda América Latina. Ya desde allí, se constituyó como una gran política de género, dado que la gran mayoría de personas que accedían a este plan eran mujeres.³⁹ Este número representó 3,1 millones de nuevos jubilados en el período 2003-2015, de los cuales el 77% son mujeres. En la moratoria del 2014 representaron un 86%.⁴⁰

³⁸ <http://sacra.org.ar/quienes/>

³⁹ <https://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/subnotas/247898-68208-2014-06-05.html>

⁴⁰ <https://unidadciudadana.org/notas/287>



Esto se corresponde con que la gran mayoría de las mujeres no se incorporó al mundo formal laboral o lo hizo interrumpidamente y al momento de llegar a la edad “de retiro” no contaban con la cantidad de aportes necesarios para jubilarse, pero además, al permitir realizar la compra total de años para jubilarse, se permitió que mujeres que siempre se habían dedicado a ser amas de casa, se jubilaran. Por ello, es que popularmente se conoció a este Plan de Inclusión Previsional como “Jubilación de Amas de Casa”.

Sin embargo, esto continúa siendo una deuda, si bien en el 2019 se prorrogó la moratoria por 3 años⁴¹, no incluyó en la prórroga la fecha de corte que se mantuvo en el año 2003, esto quiere decir que aquellas mujeres que no han registrado aportes hasta ese año deberían tener aportes con posterioridad al mismo, se estima que a fines del 2018 alrededor de 500.000 mujeres entre 55 y 59 años ya estaban en condiciones de jubilarse, pero no podrán hacerlo.⁴² Esto respondió a una política implementada por el macrismo, quien durante su gobierno direccionó al ANSES en desmedro de los verdaderos principios de la Seguridad Social. Como dijo Soledad Alonso, Diputada Provincial y Sec de Prensa de SECASFPI en el acto en defensa de las moratoria previsional que hicieramos todas las Mujeres Sindicalistas en Unidad: *“como trabajadores y trabajadoras del ANSES nos toca algo muy triste que es decirles a los abuelos y a las abuelas cuando se acercan a nuestras oficinas que no se pueden jubilar y que no pueden seguir endeudándose con estos créditos mentirosos que el ANSES les da a tasas usureras, cuando les presta con tasas al 60% y a Vidal se los dan al 12%”*.⁴³

Hoy vemos con tristeza un retroceso en esos derechos, las mujeres deben pasar por un filtro socioeconómico no muy claro y que poco se corresponde con la realidad; y que de no pasarlo

deberá esperar a los 65 años para poder acceder a una pensión menor, la PUAM (Pensión Universal para el Adulto Mayor), CUYO INGRESO ES EL 80% DE LA JUBILACIÓN MÍNIMA. Se requiere nuevamente una modificación de la ley, con una nueva fecha de corte, que permita el ingreso de personas que no cuentan con los años necesarios de aporte pero que puedan acceder a la jubilación común.

AUH/ELLAS HACEN

Otras políticas asignadas a este universo son:

1. AUH (Asignación Universal por Hijo)/Asignaciones Familiares (dependiente de ANSES) que implica una transferencia de recursos priorizando a las mujeres/madres para garantizar el cuidado de niños y niñas, quien debe acreditarlo a través de la escolarización, vacunación, controles de salud, etc. Como requisito: estar inscriptas en el Programa SUMAR: brinda cobertura a la población materno-infantil, niños/as y adolescentes de 6 a 19 años y a las mujeres y hombres hasta los 64 años. Busca mejorar la calidad de atención y profundizar el acceso y el ejercicio de los derechos de la salud de la población a partir de la cobertura universal de salud. También, generar conciencia en la población acerca de la importancia del cuidado de la salud, empoderarla para el ejercicio efectivo de su derecho, y potenciar su vínculo con el sistema de salud son objetivos priorizados por el Programa SUMAR. Además existe Asignación Familiar por Hijo y Ayuda Escolar Anual.

2. Asignación Familiar por Embarazo (AUE), supeditado a la inscripción al programa SUMAR. Desde la semana 12 de gestación hasta el nacimiento o interrupción del embarazo. Como variable también existe la asignación familiar por Prenatal.

⁴¹ <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/210138/20190627>

⁴² <https://centrocepa.com.ar/informes/220-una-moratoria-que-no-es-universal-500-000-mujeres-de-55-a-59-anos-sin-posibilidades-de-jubilarse.html>

⁴³ <https://sindicalfederal.com.ar/2019/07/03/trabajadoras-organizadas-movilizaron-a-anses-por-un-sistema-previsional-integral-e-inclusivo/>

3. Hacemos Futuro. Brinda un incentivo mensual para terminar los estudios, capacitarse en un oficio y también se relaciona como los anteriores con el acceso a la salud a través del requisito del chequeo médico obligatorio.

4. Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo. Incentivo económico con capacitación y orientación laboral para jóvenes de entre 18 y 24 años, para acceder al mundo del trabajo.

Tenemos como antecedente, el Programa ELLAS HACEN (año 2013, dependiente del Ministerio de Desarrollo Social) que fuera destinado a madres solas con hijos e hijas menores a 18 años que vivieran en barrios de emergencia y que hubieran sido víctimas de violencia de género. El mismo, significó un ingreso registrado para casi 100 mil mujeres⁴⁴. Con el eje en “el trabajo digno” como el acceso a través del Monotributo Social a un trabajo registrado, que garantiza una obra social y aportes jubilatorios, generando además la bancarización de las trabajadoras ya que cobraban su ingreso por tarjeta bancaria.

Antes también había existido el Plan Familias y luego el Plan Jefas y Jefes de Hogar pero a diferencia de las anteriores, en el programa Ellas Hacen, ya se incorporó la figura de la cooperativa como contraprestación del beneficio y esto es porque no solo debía darse la transferencia de recursos ya que la misma estaba dada por la AUH, el desafío ahora era la incorporación al mundo laboral. También esto se entrelaza con la terminalidad educativa para el sector a través del Plan Fines.⁴⁵

Para graficar el objetivo político que supo tener un programa de esta envergadura, compartimos las palabras de nuestra vicepresidenta:

“Después de todo, solo se trata de un modelo de país inclusivo y democrático; un proyecto político que integra a sectores de la sociedad

excluidos los reconoce como sujetos de derecho y al mismo tiempo impulsa la economía. (..) El Programa Ellas Hacen apuntaba al núcleo duro de la pobreza, el lugar al que el crecimiento económico no llegaba, por tantas décadas de abandono, de exclusión y de falta de capacitación, teniendo en cuenta que a las mujeres les cuesta mucho más conseguir trabajo que a los hombres. Esto se ve claramente en los índices de desocupación, en donde las mujeres de hasta 29 años son las que menos empleo tienen. Ellas Hacen ofrecía un trabajo de capacitación, de cooperativa, de organización social, de educación. La dificultad estructural con la que nos encontramos desde que asumió Néstor en 2003 fue que una parte muy grande de la sociedad estaba desde hacia años marginada, tal vez con décadas sin trabajo estable. Para comenzar, el proyecto de Argentina Trabaja, y luego de Ellas Hacen, tenían como objetivo dar trabajo y, al mismo tiempo, capacitar para lograr que en algún momento el sector privado pudiera contratar a esas personas. Siempre se habla del sector privado como el encargado de generar todo el trabajo sin que el Estado intervenga. Esto sería el mundo ideal, pero cuando asumimos la conducción del Estado en la Argentina, estábamos muy lejos de ese lugar y tuvimos que hacer lo que le corresponde a todo gobierno; hacernos cargo de “la vida real” (...) En ese marco, en el de la vida real, Ellas Hacen daba trabajo y capacitaba al sector más postergado de la sociedad: las mujeres pobres. Además, eran ellas las que cuidaban a sus hijos, las que los educaban. (...)”⁴⁶

⁴⁴ <https://www.casarsada.gob.ar/informacion/archivo/26387-el-plan-qellas-hacenaq-incluye-a-mujeres-en-estado-de-vulnerabilidad>

⁴⁵ Arcidiacono, Pilar y Bermudez, Angeles. “Ellas hacen”. Programas sociales y exigencias a las mujeres en Argentina Rev. Estud. Fem. vol.26 no.2 Florianópolis. 2018.

⁴⁶ Fernández de Kirchner, Cristina. Sinceramente. Sudamericana. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. 2019. Pag. 316 y 317





4TO. UNIVERSO

TRABAJADORAS DEL CUIDADO EN EL ÁMBITO COMUNITARIO

Entrevista a Carolina Brandariz

DIRECCIÓN DE CUIDADOS INTEGRALES DEL
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL DE LA NACIÓN

¿Cómo funciona la tradición popular de organización del Pueblo en relación con el tema de cuidados?

Sí, en los barrios hay organización comunitaria/social del cuidado. Muchas veces desde algunas organizaciones se gestan espacios de cuidado que sostienen las compañeras que perciben un programa. Este puede ser el Salario Social Complementario, o el Hacemos Futuro que fue el que nucleó los programas nacidos en el kirchnerismo como el Ellas Hacen y el Argentina trabaja durante Cambiemos. Ahora todos ellos se amalgamaron (perciben lo mismo y la contraprestación es el trabajo), se llaman Potenciar Trabajo, dependen de MDS y tienen la impronta de hacer el trayecto del "subsidio al trabajo", como dice Daniel Arroyo. Los espacios de cuidados más institucionalizados son los espacios de primera infancia que gestan las organizaciones junto al MDS, y los Espacios de Cuidados de Personas Mayores. Por ejemplo, hace muy poquito compañeras que percibían el Salario Complementario y que se formaron en la Diplomatura de Cuidados de Personas Mayores a través de la Universidad Nacional de San Martín, fueron contratadas con garantía de derechos laborales para trabajar en hogares de abuelas y abuelos dependientes de SENAF. Eso es para nosotres avanzar en esquemas de reconocimiento social y salarial del trabajo del Cuidado.

¿Qué políticas públicas se están pensando desde la dirección a su cargo para el universo de trabajadoras del cuidado del ámbito comunitario?

Desde la Dirección de Cuidados Integrales y Políticas Comunitarias procuraremos construir trayectorias que partan desde los programas de transferencia hacia el trabajo en la rama del cuidado con plenitud de derechos laborales. Los trabajadores y trabajadoras de la economía popular y el feminismo coinciden en una reflexión: repensar el trabajo.

Todas aquellas actividades de subsistencia que realizan los trabajadores y las trabajadoras de la economía popular sin patronal ni derechos laborales, también es trabajo. De la misma manera el feminismo viene a observar que el tiempo y el esfuerzo que le dedicamos al cuidado también debiera valorizarse económicamente.

Un 40% de la población de nuestro país no goza de los derechos laborales conquistados por el movimiento obrero históricamente. Es muy importante recoger este planteo y poder viabilizar modos en los cuales estos trabajadores y trabajadoras ganen derechos y suban pisos en la escalera de la igualdad y de la dignidad. La mayoría de estos trabajadores son mujeres y se dedican a tareas del cuidado históricamente invisibilizadas y desvalorizadas. Será tarea de esta Dirección constituir trabajo con derechos en la rama del cuidado para estas trabajadoras. Mientras tanto también pretendemos ser parte de las transformaciones culturales que está viviendo nuestro pueblo donde el día de mañana repartamos más equitativamente el cuidado y las tareas domésticas para hacer todos un poquito más libres.

¿Usted comparte la idea que plantea la Diputada Delia Parodi al caracterizar a las tareas de gestión del hogar y cuidados?⁴⁷

Sí, estoy de acuerdo. Y da cuenta que la pelea por los derechos de las mujeres nos antecede en nuestra historia está muy vinculada al Peronismo en nuestro país, aunque este Movimiento de Liberación Nacional no se autoperciera como feminista por aquel entonces. Fueron muchas las mujeres que desde la organización de las trabajadoras y el Partido Peronista Femenino lucharon por la visibilización del trabajo que solemos sostener fundamentalmente las mujeres. Será nuestra tarea ver de qué modo actualizar este pensamiento para que aquellas mujeres que trabajan en el cuidado y en las tareas domésticas puedan tener garantía de los derechos laborales que el Movimiento Obrero conquistó. La Ley de Contrato para el Personal de Casas Particulares (ley 26.844) es una gran conquista fruto de años de avanzada popular y voluntad política de Cristina Fernández de Kirchner; sin embargo, para muchas trabajadoras es un horizonte más que una realidad; es un desafío que millones de mujeres trabajadoras puedan ganar pisos de derechos y de dignidad en la escalera de nuestros sueños de un país donde reine el amor y la igualdad.

En este apartado intentaremos caracterizar sobre el conjunto de mujeres trabajadoras que realiza tareas de cuidado en el espacio comunitario, desde la organización popular, con basamento en las historias y las experiencias argentinas, ya que las estadísticas disponibles no dan cuenta de cuáles son las características de este conjunto. La encuesta de uso de tiempo deja afuera esta actividad, no la reconoce. Si miramos el diagrama que describimos anteriormente no sabríamos donde ubicar a estas mujeres trabajadoras que cuidan en el ámbito comunitario y territorial. ¿Serán “inactivas”, “desocupadas”, “registradas” que aparte de realizar la doble jornada que estuvimos analizando llevan adelante una tercera jornada en el espacio comunitario?

Es importante aclarar que el espacio comunitario, como un lugar donde se encuentran las necesidades y las estrategias de cuidado, no es una novedad. La organización popular de las barriadas ha dado respuesta históricamente a las crisis que ha atravesado nuestro país y también han cambiado sus estrategias comunitarias entorno a la crisis de cuidado que atraviesan, sobre todo, los sectores más vulnerables. De esta manera podemos traer a nuestra memoria los comedores

comunitarios, el apoyo escolar y los merenderos que están vinculadas estrechamente con actividades de cuidado que permiten el sustento de la vida. También se observa que en estos últimos años (Zibechi, 2013) algunas organizaciones han orientado sus actividades exclusivamente al cuidado teniendo como referencia de esa orientación al sistema educativo formal y resignificando rituales que solo se hacían en la escuela. Es decir que ante la falta de garantía del Estado sobre el derecho a la educación de sus niños y niñas, las organizaciones populares, conforman espacios alternativos no solo de cuidado sino de educación ciudadana. “No obstante, más allá de la diversidad que caracteriza tales iniciativas el elemento que tienen en común se basa en que atienden la demanda de cuidado en contextos de pobreza”⁴⁸

Como anticipábamos en torno al tercer universo, la relación con este tipo de organización es estrecha y deviene de la propia necesidad y el propio recurso: si el Estado a través de los programas ya explicados, otorga una serie de recursos a las mujeres desocupadas/madres y estas para poder brindar la contraprestación requerida (organización de cooperativas) debe resolver la situación del cuidado mismo de sus hijos y/o

⁴⁷ Ver apartado 2. Pag 07

⁴⁸ Zibechi C. “Organizaciones comunitarias y cuidado en la primera infancia: un análisis en torno a las trayectorias, prácticas y saberes de las cuidadoras” Trabajo y Sociedad N°20. Año 2013



hijas, se sucede el armado de espacios de articulación comunitarias para dar respuesta a ambas necesidades pero también utilizando como el propio recurso el saber “cuidar”. Aparecen así las figuras de “mamás cuidadoras” “educadoras sociales”.

“En escenarios de alta vulnerabilidad social y pobreza, las organizaciones sociales y comunitarias -cuarto sector de la “triada” de bienestar (Estado, mercado y familia)- ocupan un rol fundamental no solo en relación con la subsistencia alimentaria de la población con la cual trabajan, sino también en cuanto constituyen un eslabón central en la cadena de cuidado y de articulación de responsabilidades familiares y de trabajo para los sectores de bajos recursos”.⁴⁹

Estas mujeres trabajadoras, militantes y/o dirigentas barriales, pueden poner este saber previo (o sus relaciones previas) en valor para las organizaciones y/o los barrios, pero también, pueden ir formándose y/o “profesionalizándose” en los servicios de cuidado.

“(…) Las mujeres transitan un “pasaje” que les permite transformarse – dependiendo del caso analizado – de “beneficiarias”, “mamás”, “voluntarias” “hijas de beneficiarias” a “cuidadoras del tercer sector”. En este proceso de adaptación, el hecho de que en el ámbito comunitario se lleven adelante prácticas de cuidado menos estructuradas (escasamente profesionalizadas, jerarquizadas e institucionalizadas) que en el sistema educativo formal, les permite experimentarlo como cierta continuidad. En este contexto, el ámbito comunitario se presenta no sólo como un espacio comprensivo sino también familiar. A su vez, el hecho que las organizaciones de la sociedad civil, como espacio de cuidado sean poco estructuradas permite que las cuidadoras implementen diversas estrategias de

cuidado con cierta familiaridad y flexibilidad, sin que esto signifique que sean prácticas teñidas por concepciones asistencialistas en torno al cuidado.⁵⁰

Las cuidadoras, en otros casos, reciben una suerte de “viático” o “incentivo” de la organización a partir de recursos propios, subsidios, pequeñas contribuciones de los padres que trabajan u otras fuentes de financiamiento que tenga la organización de la cual depende el jardín. Con cierta frecuencia también reciben pagos “en especie”: excedente de alimentos y mercadería de la organización.⁵¹

⁴⁹ Zibecchi, Carla (2011) “Régimen de bienestar y reproducción social: las organizaciones comunitarias proveedoras de cuidado en contextos de pobreza”. En: Confluencia, Año 5, no. 10, p. 121-142. Pag 128.-

⁵⁰ Zibecchi, Carla. Mujeres cuidadoras en contextos de pobreza: el caso de los Programas de Transferencias Condicionados en Argentina. Rev. Estud. Fem. [online]. Florianópolis. 2014, vol.22, n.1, pp.91-113. Pag.104

⁵¹ Idem 104

5.

CONCLUSIÓN

El punto de partida de este tercer número del cuadernillo de formación de Mujeres Sindicalistas, fue clarificar la idea del trabajo de cuidados en nuestro país. Para ello era necesario describir la realidad actual de los cuidados y de la gestión del hogar, y el esquema que entendimos más acertado fue su división acorde a la condición de las personas que lo realizan, de allí extraemos esos **cuatro (4) Universos de Trabajadoras⁵²: trabajadoras de casas particulares, con trabajo registrado fuera del hogar, “amas de casa” y organización popular.** Como vimos, cada uno posee sus particularidades y problemas respecto del trabajo de cuidados, y por ende cada universo requiere de específicas políticas públicas, que si bien deben ser coordinadas, no son todas iguales.

Así, a modo de conclusión, un abordaje integral (aunque no unidireccional) implicaría en primer lugar fortalecer la Ley Nacional N° 26.844 del “Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares”. A través de ella las trabajadoras de casas particulares adquieren plenitud en derechos laborales y salariales. El ámbito paritario y tripartito es fundamental para resolver el enorme problema de la falta de registración del sector, por ello debemos fortalecerlo y revalorizarlo. La autoridad de aplicación es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y entendemos que debería incorporarse también al reciente Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.

Por otro lado, necesitamos de un debate profundo en el Congreso Nacional para dotar a la Ley de Contrato de Trabajo de una perspectiva igualitaria en materia de licencias de cuidados, que permitan a las

trabajadoras registradas repartir esta segunda jornada laboral con el resto de los miembros de la familia. El rol sindical es fundamental aquí también, puesto que la construcción de derechos a través de las Convenciones Colectivas de Trabajo ha sido incluso de avanzada respecto de la legislación general.

Asimismo, se torna indispensable una política de seguridad social, direccionada a aquellas mujeres “amas de casa”, cuyo reconocimiento estatal al aporte de valor social de su trabajo sigue aún pendiente. Un esquema de moratorias, que en el Gobierno de Cristina Fernández de Kirchner otorgó dignidad y visibilización, puede volver a aplicarse y mejorarse incluso.

No podíamos dejar afuera a las experiencias de organización comunitaria, propias de nuestro Pueblo, puesto que allí donde muchas veces no llega el Estado, están las mujeres de los barrios asociándose y construyendo experiencias que mejoran la calidad de vida.

Vaya entonces en este cuadernillo nuestra experiencia, nuestro saber y una exhaustiva investigación, para contribuir siempre a una Patria con Justicia Social y con Igualdad de género.

Mujeres Sindicalistas

**Corriente Federal de
Trabajadores y Trabajadoras
CGT.**

⁵² Nos referimos siempre a la condición de mujer de éstas, puesto que representan la enorme mayoría, según lo indicamos en los gráficos de las páginas 10 y 12.



MUJERES SINDICALISTAS





CORRIENTE FEDERAL DE TRABAJADORES

**MUJERES
SINDICALISTAS**



**CORRIENTE FEDERAL
DE TRABAJADORES**



CENTRO
DE ESTUDIOS
PARA EL
DESARROLLO
NACIONAL