GUÍA

G

+IGUALDAD
+DERECHOS

CO-RESPONSABLES

Corresponsabilidad del cuidado para empresas

Herramientas para favorecer la igualdad de género

MINISTERIO
DE MUJERES
Y DIVERSIDAD

GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
BUENOS
AIRES

AUTORIDADES

Gobernador
Axel Kicillof

Vicegobernadora
Verónica Magario

Ministro de Trabajo
Walter Correa

Subsecretario de Relaciones del Trabajo
Andrés Reveles

Directora Provincial de Relaciones Individuales de Trabajo
Paula Astolfo

Ministra de Mujeres y Diversidad
Estela Díaz

Subsecretaria de Políticas de Género y Diversidad Sexual
Sabrina Ayelén Cartabia Groba

Directora Provincial de Políticas para la Igualdad de Género
Erica Porris

Directora de Políticas de Trabajo para la Igualdad
Mara Soledad Rivera

Equipo de trabajo: Claudia Lazzaro Prado, Natalia Magnético, Manuela Paradela, Luisina Carrizo, Paula Astolfo, Fernanda Digüero

1. Introducción

La presente guía se enmarca dentro del Proyecto "Co-responsables" que tiene como objetivos fomentar la valoración social de los trabajos de cuidado, propiciar la corresponsabilidad y contribuir en la ampliación de los espacios de cuidado en el territorio de la provincia de Buenos Aires.

Co-responsables es una política pública que aborda la importancia de la valoración social de los cuidados, entendiéndolo como "los elementos indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas" (Rodriguez Enriquez, Marzonetto y Alonso, 2019, pp. 3). Consideramos al cuidado como: un derecho humano, porque toda persona en algún momento de su vida y de forma diferente necesita ser cuidada, con mayor o menor intensidad y, por lo tanto, es un elemento central del bienestar, es fundamental para el desarrollo de una vida; es un trabajo y también debemos considerarlo como una responsabilidad social compartida. En este sentido, es de señalar que se trata de un derecho autónomo y específico que se cumplimenta mediante la oferta de servicios y la asignación de recursos (Pautassi, 2007), que puede ser provisto por diversas organizaciones e instituciones y debe considerarse desde la perspectiva de la universalización de la responsabilidad.

A lo largo de la historia, en nuestro país han existido distintas miradas sobre la importancia y el rol de los cuidados para la reproducción social. En particular, se ha considerado una actividad predominantemente femenina y maternal (Faur, 2014). A partir de consensos del campo nacional y popular y de los feminismos, actualmente nos encontramos disputando el sentido bajo un paradigma que pone en el centro de la escena el

trabajo de cuidados, la distribución igualitaria de los mismos y el derecho al cuidado como un aspecto fundamental para el desarrollo de la vida.

En todo el mundo, el trabajo de cuidados -remunerado o no- es realizado mayormente por el núcleo familiar y, dentro de éste, su distribución recae en las mujeres y diversidades. Según la Encuesta sobre el Uso del Tiempo (INDEC, 2021), las mujeres dedican casi el doble de horas que los varones en el trabajo de cuidado no remunerado. En este sentido, las políticas de corresponsabilidad son un eje central para propiciar la igualdad de género; pensar la distribución del cuidado desde este enfoque implica involucrar al Estado, a los hogares, al mercado y a la comunidad (lo que incluye cooperativas, organizaciones barriales, organizaciones no gubernamentales, entre otras).

El Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la provincia de Buenos Aires elaboró esta guía para acercar herramientas conceptuales y prácticas a uno de los nodos de la corresponsabilidad: las empresas y organizaciones. Implementar políticas públicas desde esta visión da cuenta del compromiso y responsabilidad del gobierno provincial, ya que la igualdad de género es una meta ineludible e irrenunciable para una democracia plena, que nos posibilita pensar en un futuro con más justicia social.

Co-responsables busca transformar desigualdades y garantizar el acceso igualitario al cuidado. El cuidado es un derecho, una necesidad y un trabajo.

2. Definiciones conceptuales

A partir de mediados del siglo pasado, e impulsados por los movimientos de mujeres, los estudios feministas y de género tomaron mayor relevancia, se multiplicaron y lograron visibilizar sus hallazgos al punto en que las líneas programáticas de los organismos internacionales y los Estados fueron progresivamente incorporando conceptos y recomendaciones de buenas prácticas. Siguiendo a Scott (1986), el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen a los sexos y es una forma primaria de relaciones de poder. Por consiguiente, los atributos que se asignen a cada género estructuran las relaciones de manera asimétrica entre mujeres y varones. En este marco, ser varón y ser mujer se presentan como opción única en un sistema binario, homogeneizante, con jerarquías, valoraciones y formas de ser y hacer antagónicas.

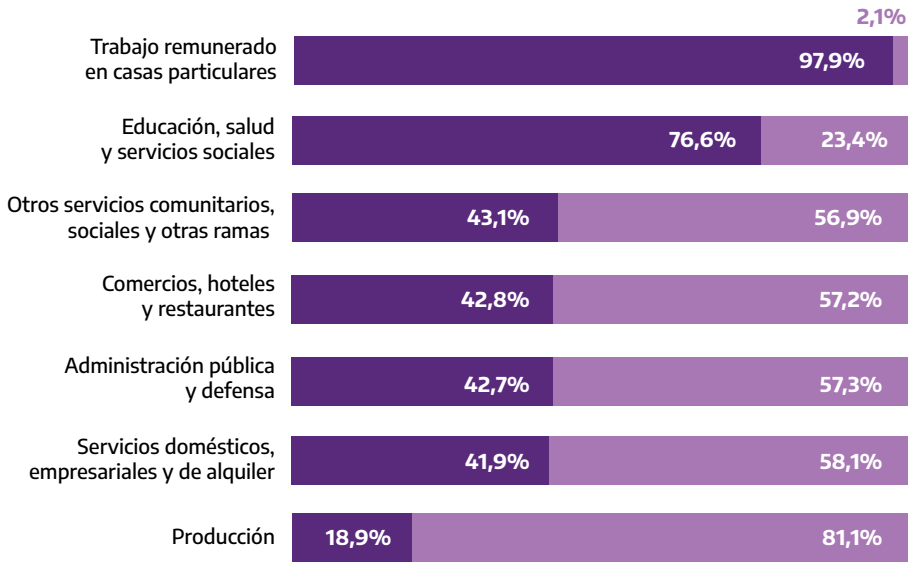
Varones	Mujeres
valiente	delicada
autoridad	sumisa
producción	reproducción
racional	emocional

En línea con esto, entendemos por “sistema sexo-género” a las distintas maneras en que se expresan estas diferencias en una sociedad determinada. Nos encontramos ante un sistema patriarcal que organiza y estructura las prácticas y vivencias que no solo tiene impactos en las mujeres y LGBTI+, sino que condiciona a varones cis. [1]

En este contexto, el concepto de **división sexual del trabajo** nos muestra que las sociedades organizan la distribución del trabajo, sea o no remunerado, a partir de los roles asignados social y culturalmente a mujeres y varones.

Conocemos como **segmentación horizontal** en el mundo del trabajo el hecho de que los varones principalmente realicen labores ligadas a la producción y las mujeres a la reproducción. Asimismo, los varones son quienes ocupan mayormente los puestos jerárquicos y de decisión, fenómeno que llamamos **segmentación vertical.**

Gráfico 1. Segmentación horizontal según el Informe “Brechas de Género Laborales y de Ingresos. 3er trimestre 2022”, Ministerio de Hacienda y Finanzas, Gobierno de la provincia de Buenos Aires.



1. Por personas “cis” entendemos a aquellas que construyeron su identidad de género en consonancia con el sexo asignado al nacer. Las personas “trans” son quienes se identifican de un modo distinto al de esa asignación. Asimismo, tanto las mujeres como la población LGTBI+ poseen mayores tasas de desempleo, una alta participación en trabajos informales, menor cobertura en servicios de seguridad social y una menor tasa de actividad.

> Siguiendo a Goren y Trajtemberg, la división sexual del trabajo "hace referencia al reparto social de tareas o actividades según sexo-género, así como a la existencia de procesos de sexualización en la división social y técnica del trabajo, lo que se expresa en una inserción diferenciada de varones y mujeres en los espacios de la reproducción y de la producción social", (2018, 8).

Entre las variables desiguales que se expresan en el mundo del trabajo podemos mencionar las tareas asignadas; la remuneración y los tipos de relación contractual; la distribución jerárquica; la evaluación del rendimiento laboral y la gestión del personal; la infraestructura -en tanto muchas veces no suele estar adaptado a todas las personas-, entre otras.

Por último, y en consonancia con lo expuesto, debemos mencionar que las mujeres y diversidades realizan lo que denominamos **una doble jornada laboral,** lo que significa que a las horas de trabajo remunerado se le suma el tiempo dedicado al trabajo reproductivo en el ámbito doméstico.

3. Valorización de los cuidados ¿por qué es importante?

El trabajo de cuidados en el propio hogar suele no ser reconocido como tal. A menudo encontramos expresiones como "yo no trabajo, solo soy madre y ama de casa". Y aún hoy, gran parte de la población interpreta que los varones son "ayudantes" en dichos trabajos y no responsables de los mismos. Sin embargo, cuando hablamos de responsabilidad compartida, en primer término nos referimos al interior de los hogares, en el reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares.

Según la "Guía sobre Responsabilidad Compartida en los Cuidados" del Plan Qunita Bonaerense (2023)[2] algunos beneficios que implica la corresponsabilidad en los hogares son el fortalecimiento de las relaciones interpersonales dentro de la familia, el fomento de la solidaridad, la ayuda mutua y el cooperativismo como principios de organización del hogar.

A su vez, hay trabajos de cuidado, como el de las trabajadoras de organizaciones barriales y las trabajadoras de la salud que, a pesar del gran impacto que tienen en la vida de las personas y en la economía, no encuentran el reconocimiento y la valoración social. Respecto de esta problemática en organismos internacionales, por ejemplo, el objetivo número 5.4 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)[3] expresa que se debe trabajar en "reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país".

Finalmente, diversas investigaciones han reparado en el rol central de las personas que realizan el trabajo de cuidados y doméstico para que quienes tienen empleos remunerados puedan cumplir con la jornada laboral y desarrollar otras actividades.

2. Disponible en https://qunitabonaerense.gba.gob.ar/ [Consultado el 14/02/2023]
3. Disponible en https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/ [Consultado el 14/02/2023]

4. Un desafío hacia la igualdad de género: conciliar la vida laboral con la familiar

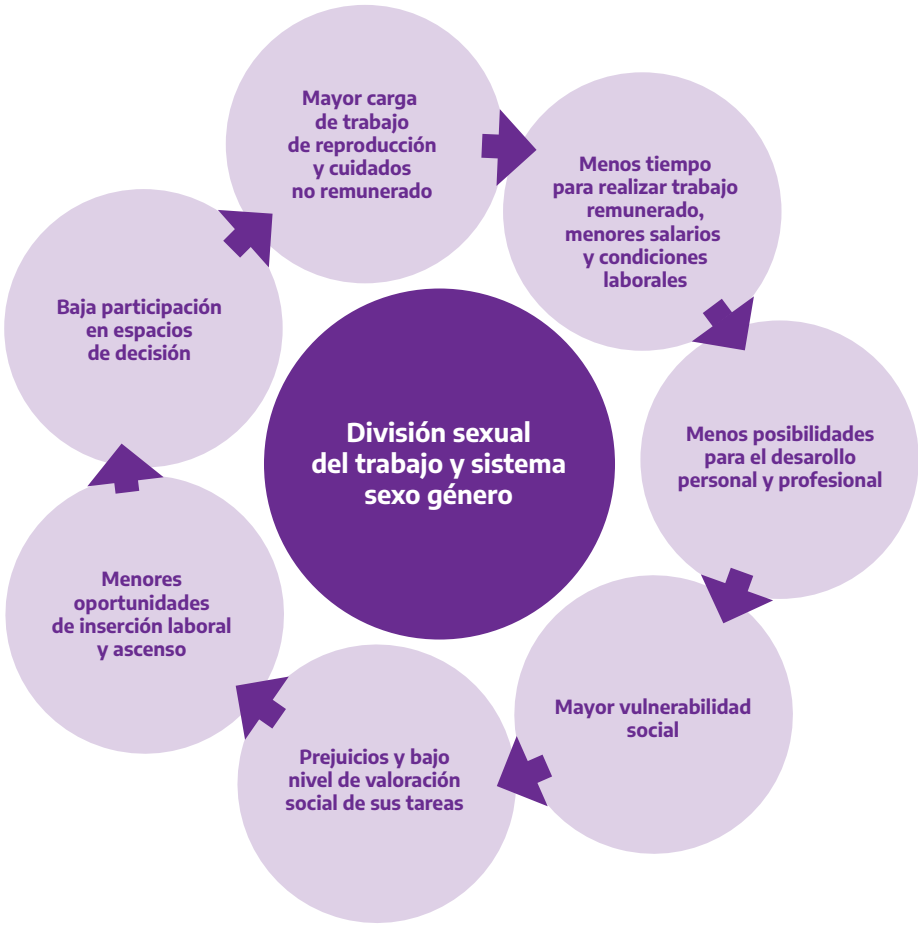
"El cuidado es el nudo crítico de las desigualdades de género" (Mujeres Sindicalistas, 2020)

Históricamente se ha pensado la vida de las personas dentro de la aparente dicotomía entre el espacio público y el privado, concibiendo al primero como un espacio masculino en donde tiene lugar la economía, la producción de bienes y servicios y el poder. Por otro lado, el espacio privado es asignado a las mujeres, ubicándolas dentro de las relaciones domésticas, de cuidado y reproducción.

Pensar la corresponsabilidad implica, también, cuestionar la división y los estereotipos que en ella se asignan, para ubicar el eje del debate en espacios sociales por fuera de los núcleos familiares, lo que permite tener una visión ampliada para rediscutir la organización social de los cuidados en su conjunto.

Siguiendo a Chinchilla y León (2007, 25) "la estructuración del trabajo sigue esencialmente diseñada para hombres con una sola fuente familiar de ingresos, y con horarios de trabajo que son incompatibles con las necesidades de cuidar a personas dependientes (niños/as, adultos/ as o ancianos/as) y de construir un hogar". Dado que las mujeres han ingresado de manera masiva al mundo del trabajo, la distribución desigual del trabajo de cuidado repercute de manera negativa en mujeres y diversidades condicionando el uso de su tiempo, sus elecciones de vida, su formación y su desarrollo laboral. Pero, además, implica una falta de reconocimiento al cuidado como derecho posicionándolo socialmente en el lugar de privilegio, ya que implica la dependencia de los trabajos de cuidado a la capacidad adquisitiva de las personas.

¿Cómo se reproducen las desigualdades de género?
Círculo de la reproducción de desigualdades



De manera aún muy incipiente, en Argentina nos encontramos dialogando en clave de la corresponsabilidad de los cuidados, dando apertura al debate sobre políticas de conciliación y acciones que permitan la distribución del trabajo, tanto remunerado como no remunerado. Entre las dimensiones claves que se proponen en estos debates podemos mencionar:

• El diálogo social, en donde los distintos agentes de la sociedad intervienen de manera articulada.

• Un consenso sobre la necesidad de un reparto equitativo del trabajo de cuidados para que el acceso al mundo del trabajo sea igualitario.

• El compromiso real con la igualdad de oportunidades.

• La valorización de los trabajos de cuidados, especialmente de los no remunerados, tanto para el desarrollo social como para el desarrollo económico y productivo.

• La relación circular entre el desarrollo profesional, la productividad y el ámbito privado. Entendiendo que las esferas públicas y privadas no se pueden escindir en la práctica.

• La convicción de que las desigualdades por razones de género se modifican incluyendo cambios estructurales.

El término "conciliación" hace referencia a la posibilidad de que la esfera del trabajo y la esfera personal y familiar sean compatibles. Como indica Rodriguez Enriquez (2009), las "políticas de conciliación" son el conjunto de regulaciones y programas que impulsan la articulación entre la vida laboral y familiar. Del mismo modo, las empresas y organizaciones cumplen un rol central ya que mediante los Convenios Colectivos de Trabajo y la intervención activa del Estado y los sindicatos, adoptan medidas que promueven que las y los trabajadores puedan conciliar el tiempo dedicado al trabajo remunerado con el tiempo dedicado a su vida familiar, su educación, la gestión del ocio, entre otras.

A partir de medidas de acción afirmativa, muchas organizaciones han avanzado en pos de mejorar las condiciones de acceso y permanencia de las mujeres y diversidades en los puestos laborales. Estas medidas que adoptan las empresas, organizaciones e instituciones hacen que las personas puedan equilibrar desigualdades estructurales, como las que mencionamos en la sección anterior, y mejoran la calidad de vida de las y los trabajadores.

La provincia de Buenos Aires cuenta con la Ley 14.783 que establece que "el Sector Público de la Provincia de Buenos Aires, debe ocupar, en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal a personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo y establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público".

Otro ejemplo de medida afirmativa es la Ley 22.431, que busca garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, facilitar su inclusión y la igualdad de oportunidades. Es por ello que establece que el Estado debe tener empleadas al menos a un 4% de personas con discapacidad.

La corresponsabilidad es justicia social e igualdad de género, y resulta posible su implementación a partir del reconocimiento del valor de las tareas, de la redistribución de las mismas, de la compensación de quienes tienen una doble jornada laboral y de mecanismos para la reducción de la carga selectiva.

Es por ello que cuando hablamos de políticas de corresponsabilidad, debemos incorporar medidas que contemplen: servicios e infraestructura para el cuidado, como centros de cuidado infantil y lactarios en espacios laborales; transferencias y protección social enmarcadas en legislaciones laborales, como licencias pagas y modalidades de trabajo adaptadas; y servicios de cuidado especializados, como servicios de transporte para trabajadoras y trabajadores y convenios con clubes deportivos.

Incorporar este tipo de acciones genera un impacto positivo dentro de las estructuras de las empresas y organizaciones, y también en el desarrollo económico del país.

A pesar de la creencia de que, por ejemplo, ampliar las licencias por nacimiento, adopción o enfermedad generan costos y menor productividad, se ha demostrado que esto mejora el crecimiento económico, la productividad y el desempeño de las y los trabajadores, ya que disminuyen tensiones ligadas a la distribución de los cuidados y se fomenta un mayor compromiso por parte del personal [4].

4. El derecho al cuidado en las políticas de las empresas. 2017. ELA y UNICEF.

5. ¿Cómo pueden contribuir las empresas y organizaciones? Políticas de conciliación

Las empresas y organizaciones son una parte central para llevar adelante con éxito la responsabilidad compartida, la concreción de la conciliación y la corresponsabilidad de los cuidados. Es por ello que se vuelve necesario proponer iniciativas y repensar el espacio laboral a los fines de optimizar la productividad y favorecer la igualdad de oportunidades, el acceso a derechos y un mejor desempeño de las y los trabajadores.

Se presenta a continuación una serie de recomendaciones para efectivizar lo mencionado hasta aquí:

• Identificar las necesidades de las y los trabajadores. Podemos acudir a sus percepciones a través de un diagnóstico para conocer el estado de situación y poder, luego, planificar alternativas de solución innovadoras y acordes a las necesidades a corto, mediano o largo plazo.

• Pensar propuestas de manera participativa.

• Establecer un diálogo y acciones conjuntas con las y los representantes sindicales.

• Comunicar que la empresa u organización se encuentra comprometida con la igualdad de género, en especial con la conciliación entre el mundo laboral y la vida familiar y social.

• Elaborar campañas de difusión y realizar la comunicación oficial no estereotipada.

• Establecer puntos en común entre los mandos decisores de la empresa, las y los representantes sindicales y los mandos medios, a los fines de que la visión y misión de la organización sean compartidas.

• Realizar encuentros sobre la temática, de sensibilización y capacitación. Se pueden diseñar iniciativas específicas para quienes tienen la tarea de gestionar al personal, como las áreas de Recursos Humanos y los puestos jerárquicos, y otras propuestas para el resto del personal.

Principales obstáculos para la implementación de medidas para la corresponsabilidad de los cuidados:

• Obstáculos jurídicos, en relación a normas que no se actualizan o cumplen;

• Obstáculos económicos respecto del costo de implementación de las medidas;

• Obstáculos culturales, en relación a los estereotipos y conceptos asociados según el género de las personas;

• Obstáculos operativos que imposibilitan que se puedan aplicar medidas a toda la empresa. [5]

¿Qué políticas de conciliación podemos aplicar?

• Ampliar las licencias parentales o de carácter familiar, para que el cuidado pueda ser repartido de manera igualitaria. En los CTT podemos celebrar acuerdos que equiparen las licencias por nacimiento de las personas gestantes con las licencias por nacimiento de las personas no gestantes. De esta manera, no solo desarmamos la idea de que quienes gestan y amamantan deben ser quienes se ocupen en mayor medida de las infancias, sino que también anulamos la referencia de que es mejor contratar varones cis porque sus licencias son por menor tiempo.

5. El derecho al cuidado en las políticas de las empresas. 2017. ELA y UNICEF.

Diversas investigaciones encontraron que, a pesar de que algunas empresas cuenten con licencias parentales extendidas, al ser de carácter opcional, los varones no suelen tomarlas. Los motivos son múltiples: prejuicios, mala predisposición en el ambiente laboral, temor a perjudicarse profesionalmente, etc. Es por ello que recomendamos que se incluyan incentivos.

En el Reino Unido, una encuesta realizada a 500 directivos reveló que el 40% evita contratar a mujeres jóvenes porque es posible que tomen licencias por maternidad [6].

• Incorporar infraestructura y servicios para la conciliación laboral como: lactarios, centros de cuidado infantil o guarderías, entre otros.

La Ley de Contrato de Trabajo establece la obligación de las empresas de brindar descansos diarios por lactancia a personas gestantes que se han reincorporado al trabajo luego de la licencia de maternidad.

En 2022, el Poder Ejecutivo Nacional reglamentó el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo y dispuso los criterios de exigibilidad para aquellas empresas que se encuentren obligadas a poner a disposición un "espacio de cuidado para niñas y niños."

• Otorgar compensaciones para madres y padres que tengan hijas e hijos en edad escolar. Un punto sustancial para no reproducir el sesgo maternalista es brindar la compensación no solo a mujeres u otras personas gestantes.

6. The Guardian, (2014). 40% of managers avoid hiring younger women to get around maternity leave. Disponible en: http://www.theguardian.com/money/2014/aug/12/managers-avoid-hiring-younger-women-maternity-leave [Última visita: 5 de febrero de 2023].

• Formular programas de reincorporación de las y los trabajadores que han tomado licencias por cuestiones ligadas al trabajo de cuidados.

Según un estudio realizado en 2005, en Estados Unidos, el 43% de las mujeres muy calificadas con hijos abandonan su carrera profesional o la interrumpen [7].

• Brindar la oportunidad de realizar teletrabajo bajo las condiciones que establece la Ley de Teletrabajo N° 27.555.

• Impulsar la creación de un "Banco de horas" o salidas pautadas durante la jornada laboral. Se trata de tiempo estipulado para trámites o responsabilidades personales y/o familiares.

• Posibilitar que las y los trabajadores tomen días vacacionales extras bajo el cumplimiento de los objetivos laborales previstos.

• Acordar un régimen de jornada pactada o reducción de la jornada laboral, en cumplimiento con los objetivos propuestos y manteniendo las condiciones laborales iniciales.

El cuarto cuadernillo de "Mujeres Sindicalistas", titulado "Toda la vida luchando por el tiempo" (2022), señala que, en Argentina, "nuestra jornada legal, en comparación con otros países de la región, se encuentra entre las jornadas laborales más largas: la ley establece que no puede superar las 8 horas diarias o 48 horas semanales, lo que equivale a trabajar 8 horas 6 veces por semana y tener un día de descanso. Esta jornada es similar a la de países vecinos como Bolivia, Paraguay, Perú y Uruguay. En términos mundiales, las jornadas legales más largas se encuentran en América Latina, parte de África y el sur de Asia. Mientras que las más cortas se encuentran en

7. Hewlett, S. y Luce, C. (2005). Off-Ramps and On-Ramps: Keeping Talented Women on the Road to Success. Harvard Business Review.

Francia, Australia y Dinamarca, donde son menores a las 40 horas semanales (OIT 2018).
Este tipo de iniciativas a nivel mundial han demostrado una mejora real en el bienestar general de la población, han impactado positivamente en los niveles de productividad, evidenciado una baja en los niveles de accidentes laborales producidos por el agotamiento o estrés de los trabajadores y trabajadoras, así como también una reducción en los niveles de ausentismo y rotación del personal". (2022, 13 y 19)

Todas estas medidas colaboran directamente en que las y los trabajadores puedan organizar su jornada laboral en relación a los objetivos de la empresa, el desarrollo profesional y la conciliación con la vida familiar.

Dos ejemplos de corresponsabilidad en el marco de la ley

La corresponsabilidad de los cuidados y la obligación alimentaria

El desligamiento de la responsabilidad parental por parte de los progenitores incide en la reproducción de desigualdades de género, no solamente por la baja o nula participación de la crianza. Esto sucede también respecto a la falta de contribución económica para costear los cuidados y las necesidades materiales de las niñas, niños y adolescentes, que termina recayendo sobre las madres cuando los padres están separados y no conviven en el mismo hogar que sus hijas e hijos. Esta sobrecarga está basada en estereotipos de género, que sustentan la creencia de que el rol "natural" de las mujeres es el de maternar.

El deber que tienen los progenitores de cubrir los gastos inherentes a la alimentación, educación, la vestimenta, la vivienda, la salud, el ocio, el

esparcimiento, entre otras, se denomina **obligación alimentaria.** Asimismo, representa un derecho humano fundamental de niñas, niños y adolescentes que tiene que cumplirse en pos de garantizar su bienestar y la protección del desarrollo de su vida en condiciones de dignidad.

La Subsecretaría de Políticas de Género y Diversidad Sexual presentó en 2022 un informe sobre el Incumplimiento de la Obligación Alimentaria, en base a una encuesta de la que participaron 6.442 mujeres, en el que se releva que: el 51,2 % de las mujeres madres no percibe ningún tipo de aporte por parte del progenitor de sus hijas e hijos.
Este estudio también indicó que el 29% de las encuestadas tuvo que aumentar la cantidad de horas de trabajo para incrementar los ingresos del hogar, ante el incumplimiento o insuficiencia del aporte del progenitor respecto a la obligación alimentaria.

La falta de pago también implicó que aparecieran formas de sobreendeudamiento en los hogares monomarentales para poder costear gastos cotidianos y la imposibilidad de ahorrar o proyectar incremento de su patrimonio. Además, cuentan con una enorme dificultad para su desarrollo laboral o simplemente disponer de su tiempo para actividades de ocio y/o el cuidado personal, entre otras.

Es importante considerar que el incumplimiento del pago de la obligación alimentaria es una forma de ejercer la violencia por razones de género de tipo económica, que produce pérdida de autonomía de las mujeres. Cuando el control del dinero recae en los varones (ex cónyuges y/o parejas), el cumplimiento, o no, de la obligación alimentaria, se transforma en una herramienta de manipulación, extorsión y dominio. El incumplimiento constituye un motivo significativo para la continuidad de prácticas de control y subordinación de las mujeres, luego de producida la separación.

¿Qué rol tienen las empresas y las organizaciones respecto al cumplimiento de la Obligación Alimentaria?

Resulta fundamental que desde las organizaciones y empresas se adopten buenas prácticas en torno a fomentar el ejercicio de pa-

ternidades responsables, y cumplir con los deberes jurídicos que se vinculan con derechos humanos básicos, como son los alimentos a niñas, niños y adolescentes.

Las y los empleadores tienen la responsabilidad social de erradicar estereotipos de género que profundizan las inequidades, la discriminación y la violencia contra las mujeres. Así como también se necesita de su compromiso, en el marco de su incidencia, para promover la participación activa de los progenitores en la vida de sus hijas e hijos, para terminar con la idea de que el cumplimiento de la obligación alimentaria es una suerte de pago de impuestos o carga negativa.

¿Existe un mandato legal que ordene a los empleadores el pago de la Obligación Alimentaria?

En primer lugar, es importante definir algunos conceptos y el proceso que serán útiles para responder este interrogante. La obligación alimentaria puede determinarse mediante un acuerdo extrajudicial entre progenitores, o por medio de un proceso legal a través de una demanda iniciada por la progenitora y principal cuidadora de la o el niño/s. En este proceso interviene un juez que puede dictar medidas y resoluciones en pos de hacer cumplir los deberes de los padres y determinar el monto dinerario de la cuota alimentaria[8].

Una vez iniciado el proceso de alimentos y determinada la cuota alimentaria mediante una sentencia dictada por una o un juez, puede suceder que dicha obligación se incumpla por parte del obligado al pago -progenitor demandado-. En estos casos, la persona demandante puede denunciar dicho incumplimiento y la o el juez se encargará de determinar distintas medidas para hacer efectivo el cobro y el cumplimiento, tales como: embargar el sueldo del alimentante y aplicación de multas, entre otras.

Una de las medidas razonables que puede disponer la autoridad judicial para asegurar la eficacia de la sentencia de alimentos es la que se encuen-

8. Para determinar el monto de la cuota alimentaria se deben tener en cuenta las necesidades de las niñas, niños o adolescentes y las posibilidades económicas de los progenitores, es decir, sus ingresos.

tra establecida en el Código Civil y Comercial de la Nación en el artículo 551. Se trata de una medida que **se aplica en aquellos casos en los que el progenitor demandado trabaja en relación de dependencia, es decir, posee un trabajo formal/registrado. Mediante esta medida, el juez ordena al empleador retener mensualmente del sueldo que debe abonar a su empleado - deudor alimentario - el importe correspondiente a la cuota de alimentos fijada.**

¿Cómo procede esta retención? A través del descuento del salario y depositando los fondos directamente en una cuenta a favor de la niña o niño. Generalmente, en una cuenta judicial del expediente que se abre para este fin. Esta medida tiene como objetivo evitar el riesgo del incumplimiento al pago de la cuota alimentaria, **involucrando a un tercero - el empleador -, quien se hace solidariamente responsable por el incumplimiento de la orden judicial.**

Es importante tener en cuenta que, en caso de no cumplir con la orden judicial de retención directa del salario del empleado, el juez puede imponer multas, sanciones económicas, conforme a los artículos 553 y 804 Código Civil y Comercial de la Nación.

Espacios y servicios de cuidado. Artículo 179 del Régimen de Contrato de Trabajo

En el año 2022 se reglamentó el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo mediante el decreto 144/2022, cuyas obligaciones resultan exigibles a partir del 23 de marzo de 2023.

La reglamentación fija las pautas para la implementación de los "espacios de cuidado" para niñas y niños de entre 45 días y 3 años de edad inclusive, que estén a cargo de las o los trabajadores durante la respectiva jornada laboral. La obligación de la prestación es para empleadores en cuyo establecimiento presten servicio 100 o más trabajadores; ello sin importar el tipo de contratación, ni el hecho de que se encuentran bajo relación de dependencia de la empresa principal o de terceros. Asimismo, las características y habilitación de los espacios deberá adecuarse a la normativa jurisdiccional específica.

El espacio podrá ser propio del empleador o bien subcontratado; asimismo, entre varios empleadores cuyos establecimientos se encuentren dentro de un mismo parque industrial o a menos de 2 KM de distancia entre sí, podrán disponer la implementación del espacio de manera consorcial y dentro de ese radio.

La norma indica que la prestación, debe cumplirse en especie, es decir poniendo a disposición el "espacio de cuidado"; la excepción que prevé es para las y los trabajadores que se encuentren bajo la modalidad de contratación de Teletrabajo (Art. 102 bis Ley 20.744 y Ley 27.55) y anexados al establecimiento. En este último caso podrá sustituir la prestación por una suma no remunerativa, en concepto de reintegro de gastos de "guardería" o de "trabajo de cuidado de personas", para lo cual también la reglamentación indica el modo en que se calculará la misma.

Fuera del caso del párrafo anterior, la parte empleadora que pretenda monetizar la prestación, no podrá realizarlo de forma unilateral, son las y los trabajadores quienes, a través de sus Convenios Colectivos de Trabajo, podrán reemplazar la obligación prevista por el pago de una suma de dinero, como reintegro de gastos (de guardería o de cuidado de personas).

Hasta aquí vemos que la regla es poner a disposición el espacio de cuidado (propio o subcontratado) y las excepciones que implican sustituir la prestación por una suma de dinero, solo se podrán efectuar en los casos mencionados. Para ello, se establecen parámetros mínimos, en cuanto a la monetización del servicio de cuidados: para el reintegro de gastos de guardería o del pago del trabajo de cuidado de personas, el monto base no podrá ser inferior al 40 % de la categoría de asistencia y cuidado de personas con retiro de la ley de personal de casas particulares, o monto efectivamente gastado en caso de ser menor, siempre que se encuentren debidamente documentados.

Por último, establece multas para los casos de incumplimiento de esta obligación ya que se considera una infracción laboral muy grave en los términos del artículo 4º del Anexo II de la Ley Nº 25.212.

6. Experiencias de políticas empresariales para la corresponsabilidad de los cuidados

Como desarrollamos a lo largo de esta Guía, los condicionamientos sociales influyen en la distribución de los trabajos de cuidados y en la vida personal y profesional de las y los trabajadores. Asimismo, hemos hecho énfasis en que el compromiso de corresponsabilidad de los cuidados y el rol central de las empresas y organizaciones posibilitan que se concilie la vida laboral con la vida personal y familiar. A raíz de las realidades que presenta el ingreso, el ascenso y la permanencia en el mundo del trabajo para las y los trabajadores, muchas empresas han tomado medidas de conciliación que, además, tienen como consecuencia beneficios para las organizaciones. Entre dichos beneficios podemos mencionar:

- Contención de personal valioso para la empresa
- Reducción de costos por rotación del personal y/o selección y capacitación de personal
- Mejora del clima laboral y reducción de ausentismo
- Reconocimiento por parte de otras empresas y organismos públicos por implementar políticas de igualdad.

Las empresas alrededor del mundo generan iniciativas

Cuando hablamos de políticas de cuidados, las relativas a **licencias** aparecen como las más utilizadas en el mundo. En 2007, Alemania adoptó el sistema "Se usa o se pierde", para incentivar a que trabajadores no gestantes utilicen la licencia por paternidad. En este sistema, una parte de la licencia familiar sólo puede ser utilizada por el padre[9], lo que hace que si éste no la usa, la pierde. El monitoreo de esta forma de otorgar licencias indicó que el índice de los varones que la utiliza se elevó del 3% al 20%, en solo dos años de aplicación[10]. Además de las medidas respecto de las licencias, otras apuntan a la **reducción o adaptación de las jornadas laborales.**

El laboratorio Pfizer con sede en Costa Rica implementó un sistema de teletrabajo, mientras que la empresa IBM lleva adelante el programa "Work Life Balance" en todas sus filiales nacionales, que organiza la jornada laboral según acuerdos entre el personal y la o el directivo. Entre las posibilidades, se puede optar por una semana laboral comprimida, en donde se trabaje 4 días; el diseño de los horarios laborales según conveniencia, donde cada empleada o empleado pueda elegir el horario de ingreso y egreso; el teletrabajo para personas no gestantes durante el primer mes de nacimiento de su hija o hijo; entre otras posibilidades.

Entre otras políticas destacadas, encontramos la **infraestructura y los servicios de cuidados.**

En 2007, IBM inauguró en Chile un centro de cuidado infantil para las personas a cargo de las y los trabajadores. Esto contempla que las y los niños puedan asistir días específicos, tener atención luego de la jornada escolar e, incluso, se considera la atención en horario vespertino para que sus padres o encargados puedan desarrollar otras actividades.

---

9. Lo adecuado es utilizar la expresión de "personas no gestantes".
10. H, S. (2015). Why Swedish men take so much paternity leave. The Economist. [En línea] Disponible en: http://www.economist.com/blogs/economist-explains/2014/07/economist-explains-15

Una medida de conciliación que también se destaca es la de brindar actividades en vacaciones, dado que muchas veces estas no coinciden con las licencias vacacionales de las y los trabajadoras. En este sentido, el banco Security y el Banco Estado Microempresas de Chile, cuentan con programas dirigidos a niñeces que funcionan en vacaciones de verano y de invierno, con actividades culturales, recreativas y deportivas. En el caso del Banco Security, se implementó además que, durante el período de vacaciones escolares, las madres y padres tengan alguna tarde libre para compartir con sus hijas e hijos. Para el caso de IBM Chile, la empresa celebró convenios con clubes deportivos.

7. Reflexiones finales

La presente Guía tiene como propósito brindar herramientas conceptuales y prácticas para favorecer la igualdad de género en empresas y organizaciones. En particular, abordamos el concepto de corresponsabilidad de cuidados y conciliación laboral, entendiendo que la distribución del trabajo de cuidados no remunerado repercute negativamente en mujeres y diversidades. En este sentido, la valoración y reconocimiento social de las acciones que se llevan adelante dentro del hogar dista de la importancia real que tienen para el desarrollo de la vida productiva en nuestras sociedades.

Es por ello que propusimos una serie de medidas que sin dudas contribuyen a que las empresas puedan ser parte de la reducción de brechas de género. La importancia de que las entidades que emplean den respuestas a esta problemática no solo beneficia a las y los trabajadores, sino que concluye en una mayor productividad y desempeño económico de la empresa.

Asimismo, destacamos que no todas las acciones pueden ser adecuadas para lograr cambios sustantivos. Para que se pueda avanzar es preciso realizar un diagnóstico situacional, tener información sobre las y los trabajadores de la empresa y sus necesidades. Además, debemos tener en cuenta las necesidades propias para el óptimo funcionamiento de las empresas. En función de ello, podemos planificar prácticas de conciliación.

En línea con esto, será necesario avanzar en la transformación de la cultura institucional a los fines de que las acciones que llevemos adelante sean recibidas y permeen el marco de sentidos de las personas

que componen la organización. De este modo, pensaremos medidas cuyo objetivo principal no sean las personas gestantes exclusivamente, sino que los beneficios puedan ser guiados desde la igualdad de oportunidades. Esto implica, además, implementar acciones para quienes tienen a su cargo otras personas dependientes que no necesariamente sean niñeces.

Las acciones que llevemos adelante deben ser monitoreadas y evaluadas, a los fines de analizar la manera en que repercuten en la vida de las y los trabajadores, y con la posibilidad de realizar mejoras para que las medidas adoptadas sean apropiadas. Finalmente, debemos tener en cuenta que los procesos de diseño e implementación se enriquecen notablemente si incluimos otros actores que participan de la vida de las organizaciones, como los sindicatos y el Estado.

Referencias

Faur, Eleonor. (2014). “El cuidado infantil en el siglo XXI. Mujeres malabaristas en una sociedad desigual”. Siglo XXI editores.

Goren, Nora y Trajtemberg, David. (2018). Brecha salarial según género. Una mirada desde las instituciones laborales. Fundación Friedrich Ebert.

Informe cuota alimentaria. (2022) Disponible en https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/OBLIGACI%C3%93N%20ALIMENTARIA%2021.6.pdf

Mujeres Sindicalistas. (2020). “3er número. El trabajo de cuidados. Trabajo, cooperación y solidaridad”. Disponible en http://sindicalfederal.com.ar/wp-content/uploads/FINAL-cuadernillo-2020-mujeres-sindicalistas1.pdf

Mujeres Sindicalistas. (2022). “4to número. Toda la vida luchando por el tiempo”. Disponible en http://sindicalfederal.com.ar/wp-content/uploads/Cuadernillo-4to-final-web.pdf

Pautassi, Laura. (2007). “El cuidado como cuestión social: una aproximación desde el enfoque de derechos”. Serie Mujer y Desarrollo, No 87. CEPAL: Santiago de Chile.

Rodríguez Enríquez, Corina (2009). “Las políticas de conciliación empleo-responsabilidades de cuidado y la distribución del trabajo. Exploración de argumentos económicos.” Ponencia presentada en el 9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET, Buenos Aires.

Rodríguez Enríquez, Corina, Marzonetto, Gabriela, y Alonso, Virginia. (2019). Organización social del cuidado en la Argentina: Brechas persistentes e impacto de las recientes reformas económicas. Estudios del trabajo, (58); 1-31.

Scott, Joan. (1986). “Gender: A Useful Category for Historical Analysis”. American Historical Review Vol. 91 (5): 1053-1075.

Scheines, Graciela [1998] (2017). “Juegos inocentes, juegos terribles”. Buenos Aires: Espíritu Guerrero Editor.

ANEXO
Normativa internacional, nacional y provincial.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

- Convención Interamericana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica).

- Convención sobre los Derechos del Niño.

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

- Organización Internacional del Trabajo:

  - Convenio 183 sobre la protección de la maternidad. Establece los principios fundamentales de derechos de la trabajadora en relación con la maternidad.

  - Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Determina igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras.

  - Recomendación 191 sobre la protección de la maternidad. En particular, el art. 10, párrafos 3 y 4, que refiere a la licencia parental.

  - Convenio 190 y recomendación 206.

  - Convenio N° 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, 1968 (Ratificación mediante Ley 17.677)

  - Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración, 1951 (Ratificación mediante Ley 11.595)

Legislación nacional

- Ley 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo (LCT).

- Ley 24.714 de Régimen de Asignaciones Familiares.

- Ley 24.716 de licencia especial para la madre trabajadora en relación de dependencia, a consecuencia del nacimiento de un hijo con Síndrome de Down.

- Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes.

- Ley 26.233 de Centros de Desarrollo Infantil. Promoción y regulación.

- Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres.

- Ley 26.618 de Matrimonio Civil (conocida como «Ley de Matrimonio Igualitario»).

- Ley 26.727 de Régimen de Trabajo Agrario.

- Ley 26.844 de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

- Ley 26.743 de Identidad de Género.

- Ley 23.592 sobre Actos Discriminatorios por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

- Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins”

Legislación provincia de Buenos Aires

- Ley 14.893 y Decreto Reglamentario 121/2020 - Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia, destinada a todas las trabajadoras de la Administración Pública.

- Ley 10.430 y Decreto Reglamentario 140/2022 Extensión del Régimen de Licencias Parentales para todas las trabajadoras y trabajadores de la Administración Pública.

- Ley 14.040 sobre Violencia Laboral en el ámbito de los tres poderes del Estado provincial, entes autárquicos y descentralizados y los municipios.

- Ley 14.783 Establece reserva de puestos de trabajo a personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo

MINISTERIO
DE MUJERES
Y DIVERSIDAD

GOBIERNO DE LA
PROVINCIA DE
BUENOS
AIRES