

Autora: María Alejandra Vives¹

¿Se puede conciliar el trabajo con las tareas de cuidado?

La pregunta que antecede al presente artículo es una pregunta que viene girando en torno al colectivo feminista desde hace tiempo y también en la sociedad. En ese marco, me he puesto a reflexionar ¿realmente son necesarios los espacios de cuidado/jardines maternos en los lugares de trabajo? ¿Cuál es la diferencia que se puede observar entre los jardines maternos públicos o privados? ¿Se resuelven las problemáticas del cuidado con el pago dinerario?

Introducción:

La reglamentación del art. 179² Ley de contrato de trabajo llega tarde, y como consecuencia de un fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación³ que intima al Estado a dar cumplimiento con la reglamentación del artículo sancionado en 1974. Podríamos pensar, que dicha reglamentación que establece la provisión de espacios de cuidado en los lugares de trabajo para trabajadores/as con niños/as de 45 días a 3 años cuando la empresa cuente con 100 trabajadores o más (sin importar la modalidad de contratación de estos) fue un avance. Sin embargo, veremos que dicha normativa, al establecer que los establecimientos deben contar con 100 trabajadores como mínimo, deja de lado a las pymes que son las mayores empleadoras de nuestro país. Dicha circunstancia, podría haber sido una lógica; es decir establecer que a partir de x cantidad de trabajadores se tenía que establecer un espacio de cuidado. Es cierto, que tampoco puede generalizarse y que debería en cada caso ver la cantidad de trabajadores que requerirían el servicio, el espacio que posee la empresa, etc.

La misma reglamentación estableció la posibilidad de suplantar en dinero la provisión de infraestructura (realizado por negociación colectiva). Esa situación, en principio podría suponerse que deja en cabeza de las familias la decisión de la elección del espacio de cuidado o forma de cuidado de los/as niños/as de 45 días a 3 años. Pero, la pregunta que atraviesa estas páginas es ¿dicha suplantación en dinero permite contribuir a una conciliación laboral/familiar? La primera respuesta que surge es: depende. Dicha circunstancia va a estar sujeta de las posibilidades de gestionar el cuidado de las familias, por lo que pone en cabeza primaria de estas el cuidado de los niños/as menores de 3 años, dejando a las otras patas de la organización social del cuidado en un segundo plano.

Un par de ideas en torno a la reglamentación

La reglamentación, facultó a la negociación colectiva a suplantar en dinero la provisión de espacios de cuidado en los lugares de trabajo (circunstancia que ya se encontraba cubierta por algunos convenios colectivos de trabajo). Según el informe realizado para

¹ Abogada laboralista egresada de la UBA (Universidad Nacional de Buenos Aires) derecho, Docente concursada de esa casa de estudio, Investigadora en diversos estudios en torno al género, y al cuidado en el mundo del trabajo (OIT 2021, 2022), investigadora en proyecto UBACYT sobre las peticiones a la convención constituyente de 1957, Maestría en políticas públicas. Tesis en proceso

² Artículo 179 LCT: “En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.”

³ ETCHEVERRY JUAN BAUTISTA Y OTROS C EN S AMPARO LEY 16986”

OIT 2022 (Novick et al 2022⁴) en el cual se analizaron 40 convenios colectivos de trabajo de distintos sectores tanto públicos como privados se arribó al resultado que solo un 20% de los convenios preveían una compensación económica por cuidado. Y la mayoría de ellos destinados exclusivamente para las madres. Ninguno de los convenios analizados en dicho informe contaba con la provisión de servicios de infraestructura “guarderías”, “sala maternal” y/o “jardín maternal”. Es decir en ese momento (2020) no se hallaba en las cláusulas la provisión de infraestructura de cuidado. Debe mencionarse que dicho estudio fue realizado con anterioridad a la reglamentación del artículo de la ley de contrato de trabajo que en su fundamentación (Dto. 144/2022⁵) autoriza la compensación dineraria.

¿Qué pasó post reglamentación del artículo de la ley de contrato de trabajo?

A posteriori de la reglamentación, un problema que surgió es ¿cuál es ese monto que se otorga a las familias?, ¿el mismo alcanza para cubrir el pago de un jardín maternal o de personal de cuidado para esos niños/as menores de 3 años? ¿Las jornadas de los jardines se condicen con las jornadas laborales?

Para intentar responder alguna de esas preguntas vamos a ejemplificar con lo que sucede en el territorio la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Allí existen 3305 Jardines maternos (según el Mapa federal de cuidados⁶ realizado por el Ministerio de Géneros y diversidad en el año 2021) de los cuales 1612 son públicos y 1693 privados. A su vez existen 471 centros de desarrollo infantil que se encuentran administrados por organizaciones sociales y/o cooperativas. Las cuotas de los privados varían mucho según posean subsidio estatal o no, siendo los más económicos para el año 2025 de \$150.000 aproximadamente por media jornada sin almuerzo y de \$300.00 aproximadamente por jornada completa (siendo la misma de 8.45 a 16.15⁷).

Ahora bien, a los fines de poder corroborar si las sumas abonadas por convenio alcanzan para cubrir los costos de los espacios de cuidado para dichos niños/as menores de 3 años, se relevaron 2 CCT elegidos por la cantidad de personal comprendido en estos. Dicha selección tiene la intención de observar los valores promedio que se abonan por jardín maternal y quienes son los destinatarios/as de este a posteriori de la reglamentación de los espacios de cuidado.

En primer lugar se analizó el sindicato de comercio, por ser un sector con gran cantidad de trabajadores (4.201.822 a julio 2024⁸), dicho sector había sido relevado en el estudio mencionado (Novick et al, op cit) no contando en dicho momento con cláusula alguna referida al tema. En el año 2023, y luego de la reglamentación del art. 179 LCT, se estableció por acuerdo paritario una compensación no remunerativa por guardería del 40% del salario mensual correspondiente a la categoría “Asistencia y Cuidados de Personas” del Personal con retiro del régimen previsto en la Ley N° 26.844⁹. Es decir a

⁴ -Coord. Novick M, Catalano A, Vives A, Pacifico F y Rodríguez T, (2022) Centro de Estudios de innovación de los trabajadores, «La agenda del cuidado en los convenios colectivos de trabajo en Argentina», Oficina de país de la OIT para la Argentina

⁵ <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-144-2022-362578/texto>

⁶ <https://mapafederaldelcuidado.mingeneros.gob.ar/#>

⁷ <https://buenosaires.gob.ar/educacion/estudiantes/sistema-educativo/inicial/educacion-inicial>

⁸ Acorde información de la secretaria de Trabajo y empleo de la seguridad sociales

⁹ Empleadas de casas particulares.

noviembre 2024, dicho monto ascendía a \$151.644. Por lo que, en el caso de los/las trabajadores/as de comercio solo alcanzaría para cubrir un jardín maternal de media jornada. Veamos otro ejemplo la industria cuenta con 1.181.509¹⁰ (dato a junio 2024) trabajadores/as. En el informe (Novick et all op cit) se habían analizado algunas ramas de la industria, encontrándose el pago de guardería en algunos convenios por empresa y direccionados en la mayoría de los casos únicamente a la mujer. En el año 2023 también por negociación colectiva mediante un convenio celebrado entre la CGT, la Unión industrial (UIA)¹¹ y la Cámara de la industria de la construcción, se estableció una compensación económica igual a la establecida en Comercio, para todos los trabajadores/as. En dicho acuerdo se estableció que dicha compensación regirá para aquellos casos en los que el convenio colectivo aplicable no hubiera previsto ningún régimen o modalidad respecto a la aplicación del Dto. 144/2022.

Es decir, dos de las actividades con mayor cantidad de trabajadores/as decidieron compensar el otorgamiento de espacios de cuidado, por pago en dinero del mismo; que de acuerdo con los montos establecidos no alcanza a cubrir una jornada completa del jardín maternal o espacio de cuidado (según los montos referenciados anteriormente) y que tampoco alcanzaría para cubrir los costos del pago de una persona que se dedique a realizar dichas tareas (toda vez que según la escala salarial el salario mensual para la asistencia y cuidado de personas asciende a la suma de \$379.110).

Por lo que, nos enfrentamos a dos conflictos:

- a) La jornada del jardín no se condice con la jornada laboral (que dependerá de la actividad, pero en muchos casos culmina a las 18 horas)
- b) Los montos de compensación económica no alcanzan a cubrir el pago de dichos espacios de cuidado.

Entonces, al reglamentar la norma y otorgar la posibilidad de compensar en dinero la provisión de espacios de cuidado, no se contemplaron una serie de situaciones de la vida diaria de trabajadores/as y de los “tetris” que deben realizar diariamente para poder adaptar las jornadas laborales (si es que eso fuera posible) a los horarios de los jardines maternos. O requiere de esquemas de cuidado y apoyo de las familias, o contratar a una persona que se ocupe del cuidado del niño/a en el tiempo restante.

Pero ¿Qué sucede con las personas que trabajan en turno vespertino? ¿Aquellas que trabajan por la noche? ¿Qué sucede con los períodos de receso escolar? La respuesta que se otorga aquí es que serán las familias (otra vez el peso sobre la familia) quienes tienen que resolverlo, atento que salvo en el caso que por negociación colectiva se prevea el espacio de cuidado, la norma habilita a que se compense en dinero.

Análisis de algunas entrevistas realizadas a trabajadores/as de empresas que proveen espacios de cuidado

¹⁰

<https://centrocepa.com.ar/informes/544-dia-de-la-industria-2024-la-industria-manufacturera-durante-los-rimeros-8-meses-del-gobierno-de-milei>

¹¹

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/el-estado-nacional-la-cgt-la-uia-y-la-camara-de-la-construccion-fir-man-convenio-para>

A partir de una serie de entrevistas realizadas a madres/padres de hijos/as entre 45 días y 3 años de entidades que poseen jardín maternal en el lugar de trabajo, se desprende que dichas situaciones generan para éstos mayor tranquilidad para el desarrollo de sus tareas diarias. Debe destacarse que los espacios de cuidado en el lugar de trabajo están pensados y diagramados acorde a las jornadas de trabajo de la empresa. Así se encuentran algunas empresas, donde dichos espacios de cuidado tienen horarios que pueden comenzar a las 5 am y otros que pueden encontrarse abiertos a las 22 horas¹². Toda vez que dichos espacios se encuentran pensados y diagramados acorde al esquema de las empresas, lo que asegura que, en períodos invernales o vacaciones de verano, los mismos continúen abiertos, garantizando el cuidado de esos niños/as pequeños. Incluso muchos de ellos habilitan el ingreso y salida de los/as niños/as acorde a la jornada laboral de los padres/madres. Este esquema brinda una solución a los/las trabajadores/as en relación con qué hacer con los/las niños/as durante las jornadas laborales y quién se ocupa de sus cuidados.

Otro tema que resulta también de relevancia y se ve reflejado en las entrevistas realizadas es la valoración por parte de las trabajadoras/es de ir a alimentar a sus hijos/as pequeños/as. Lo que para la mujer trabajadora permite además que la misma pueda continuar con la lactancia materna de forma natural (si es que así lo desea).

Pero las ventajas no se encuentran solo del lado de quienes ponen su fuerza de trabajo a disposición del empleador. De un reciente estudio realizado por (ELA & UNICEF 2022)¹³ surge que aquellos/as trabajadores/as que contaban con espacios de cuidado en el lugar de trabajo veían disminuido su ausentismo, aumentaban su rendimiento y eficiencia, veían disminuidos los permisos extendidos de tiempo para cuidar, las mujeres mantenían sus trayectorias laborales, y se veía una mejora de la productividad, entre otras.

De este pequeño análisis se desprende que los beneficios son fructíferos, para ambas partes de la relación laboral que empleadores consiguen trabajadores más productivos y los trabajadores/as tienen una solución en cuanto al cuidado de sus hijos/as menores, lo que les que genera una sensación de seguridad y tranquilidad.

Conclusión

En base a lo expresado, creo que la reglamentación del artículo 179 LCT ha sido escasa, en tanto y en cuanto al permitir compensar en dinero la provisión de espacios para el cuidado en el lugar de trabajo, resultó más sencillo para los empleadores/as; pero no solucionó el problema del cuidado de dichos niños/as. Hoy salvo algún caso aislado que existe dentro del ámbito público¹⁴, la mayoría de las empresas que proveen algún tipo de espacio de cuidado/jardín maternal para los/as hijos/as de sus trabajadores/as son multinacionales¹⁵. Dichas empresas realizan dicha gestión como una estrategia más en el marco de su responsabilidad social empresaria.

¹² Toda vez que los horarios de los jardines maternos se adaptan a las jornadas laborales de la empresa

¹³ - ELA & UNICEF (2023), «Acá ganan todos», en Experiencias de centros de educación y cuidado infantil para empresas, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

¹⁴ Algunos de los que en este año 2023 han comenzado a cerrarse incluso (senado de la nación, Tv pública)

¹⁵ <https://www.jardinesdialogos.com.ar/empresariales/>

La pregunta final que surge del presente análisis es, ¿Fue suficiente dicha normativa? ¿Debería haber otorgado mayores parámetros para una negociación más justa/equilibrada? ¿La solución al problema de los cuidados de dichos niños/as se solucionaría con una ley que habilite dichos espacios desde el Estado? ¿O se requiere mayor conciencia colectiva sobre este tema?

Por supuesto, muchas de estas preguntas no cuentan con soluciones únicas, y mediante este artículo tan solo puedo realizar algunas aproximaciones de respuestas en base a los estudios de la temática. Entiendo que la reglamentación le otorgó al sector empleador un mayor espacio de negociación y encorsetó a la negociación colectiva.

Lo que si se desprende de estas líneas es que los montos que proveen los convenios colectivos de trabajo no alcanzan para cubrir los espacios de cuidado, las jornadas son más acotadas que las jornadas laborales, y los espacios siguen siendo escasos. Ante ello resulta necesario que no solo se reglamente el artículo de la Ley de contrato de trabajo sancionada en 1974; sino también que dichos espacios sean pensados desde una óptica de política pública en pos de un esquema de organización social del cuidado (Esquivel, 2011¹⁶; Rodríguez Enríquez y Marzonetto¹⁷, 2015; Faur¹⁸, 2014). El sector empleador y los sindicatos son actores fundamentales para aportar a una sociedad más igualitaria y con mayor equidad de género. La provisión de espacios de cuidado en los lugares de trabajo es una de esas herramientas en tanto permite una mejor articulación de la vida laboral/familiar.

Resulta necesario pensar esquemas de cuidado para el trabajo, pero también analizar esquemas para los menores de 3 años que permitan articular la vida laboral y familiar. Dicha circunstancia solo será posible con participación de todos los actores de la sociedad. Con un Estado presente a través del diagrama de políticas públicas estableciendo por ejemplo mayor cantidad de espacios de cuidado y con jornadas más extensas. Con participación de las familias en el sostenimiento de los esquemas de cuidado. Con participación del mercado, por medio de la provisión de espacios de cuidado de índole privado y los empleadores mediante la provisión de espacios de cuidado en las empresas, entendiendo los mismos como una cuestión de responsabilidad social empresaria. Con los sindicatos, a través de la negociación colectiva como instrumento negocial de cláusulas de cuidado que contribuyan a una mejora en la calidad de vida de sus trabajadores/as y a la sociedad en su conjunto a través de la instalación de la agenda.

Hoy, lamentablemente nos encontramos en épocas de retroceso en términos de derechos y el derecho al cuidado parece ser una utopía de otros tiempos. Sin embargo, en estos momentos es donde desde los espacios de pensamiento creo debemos continuar pensando herramientas para un mayor sostenimiento de la vida laboral. El derecho al

¹⁶ Esquivel, V. (2011), «La economía del cuidado en América Latina», PNUD, Panamá.

¹⁷ Rodríguez Enríquez, C. M., & Marzonetto, G. L. (2016), «Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina», en Revista Perspectivas de Políticas Públicas Año 4 N.º 8 (enero-Junio 2015) ISSN 1853-9254.

¹⁸ Faur, E. (2014), «El cuidado infantil en el siglo XXI: mujeres malabaristas en una sociedad desigual», en Siglo XXI editores, Buenos Aires

cuidado es un derecho humano¹⁹ y como tal requiere de Estados presentes con sociedades activas que reclamen la provisión de estos.

En base a lo expresado precedentemente, se puede arribar a la conclusión que el cuidado es una responsabilidad colectiva y la única forma de construir esquemas de cuidado y sociedades más igualitarias es con la participación de todos los actores. Para ello Estado, mercado, sindicatos y sociedad civil deben estar alineados en el diagrama y sostenimiento de esquemas integrales de cuidado. Entonces, podemos concluir que tener espacios de cuidado en el entorno laboral facilita una transformación en la cultura organizacional, estableciendo tanto el derecho al cuidado de niñas y niños como el derecho de las trabajadoras y los trabajadores a brindar esos cuidados. (Novick 2024²⁰). Y que políticas vinculadas a la provisión de espacios de cuidado en los lugares de trabajo permitirían avanzar de cara al cumplimiento de los objetivos del ODS N°5²¹ sobre equidad de género.

¹⁹ Hoy en tratamiento en la Corte Interamericana de Derechos Humanos (opinión consultiva N°31) presentada por Argentina en el 2023 (previo a la asunción de Javier Milei)

²⁰ Novick M, Vives A, Instituciones laborales Cuadernos del CENDES 117 Dossier Investigación Académica para el Desarrollo del ODS 5 Igualdad de Género

²¹ <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals/igualdad-genero>