

El Cuidado a trasluz: las nuevas regulaciones de las relaciones de trabajo en el sector público de la Ciudad de Buenos Aires

Recent Labor Regulation in public sector of Buenos Aires City. From a Human Right to Care Perspective

Por Sebastián Nahuel Pasarín

Resumen: En este trabajo estudio las nuevas regulaciones de trabajo existentes en el sector público de la Ciudad de Buenos Aires a la luz del derecho del cuidado, analizando la modificación de la ley n° 471 y el surgimiento de nuevos convenios colectivos de trabajo. Se describe el resultado de un proceso iniciado en 2015 a través del cual se logró incorporar perspectiva feminista a las relaciones laborales en el Estado, con particular énfasis en aquellas regulaciones vinculadas con el derecho al cuidado y la modificación del sistema de licencias.

Palabras clave: empleo público; derechos humanos; género; derecho al cuidado; Ciudad de Buenos Aires; derecho del trabajo.

Abstract: This article analyses recent labor regulation in public sector of Buenos Aires City based on a human right to care perspective. I describe the modification of public employment law (n° 471) and news collective agreements within the State that incorporates a feminist perspective to labor relations in the State.

Keywords: public employment; human rights; gender; right to care; Buenos Aires City; labor law.

Fecha de recepción: 10/03/20

Fecha de aceptación: 13/04/20

Esta obra se publica bajo licencia Creative Commons 4.0 Internacional. (Atribución-No Comercial-Compartir Igual)



El Cuidado a trasluz: las nuevas regulaciones de las relaciones de trabajo en el sector público de la Ciudad de Buenos Aires

Por Sebastián Nahuel Pasarín*

I. Introducción

El presente trabajo tiene como pretensión principal constituirse en un aporte para el estudio de las relaciones de trabajo, en particular al respecto de la dimensión jurídica del fenómeno laboral, atendiendo a una mirada con perspectiva de género.

Las interacciones entre las producciones teóricas del feminismo y los estudios del derecho del trabajo encuentran cada vez más vinculación gracias a la conjunción de la fuerza social y la producción intelectual. Nociones como igualdad salarial, “techo de cristal” y repartición equitativa de las responsabilidades de cuidado, son preocupaciones cada vez más instaladas y visibilizadas en demandas y debates. En esta línea, el reciente desarrollo de la conceptualización del cuidado como derecho humano obliga a los/as juristas a prestar atención a este fenómeno en particular. Se produce entonces un diálogo renovado entre lo que podríamos denominar disciplinas tradicionales del derecho¹ y los estudios de género en un sentido autónomo y a la vez integrado (MacKinnon, 2005)².

* Abogado y docente de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires (UBA), maestrando en Estudios y Relaciones del Trabajo en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Correo de contacto: sebapasarin@gmail.com. Agradezco especialmente a Matías Fachal por su paciencia y su disposición y al CEDOM por la información provista. Orientaron el texto final las generosas lecturas y comentarios de Laura Pautassi, Liliana Ronconi, Guadalupe Santana y de quienes participaron de la mesa Trabajo, Género y Economía del Cuidado en las “IV Jornadas Interdisciplinarias de Jóvenes Investigadorxs en Ciencias Sociales” que se realizaron en la Universidad de San Martín, en septiembre de 2019. A nadie atribuyo las limitaciones que este texto presenta más les endilgo, de existir, sus virtudes.

¹ Me refiero a las que tienen autonomía académica, definidos como campos de estudio en sí mismos como puede ser el derecho del trabajo.

² Dentro de los estudios de género y trabajo aparecen diferentes temas a tener en cuenta: la igualdad salarial y de oportunidades; las condiciones de las trabajadoras del cuidado remunerados, entre ellas el personal de casas particulares especialmente para nuestro país; la maternidad en vínculo con el trabajo y la desmitificación del “mayor costo” de la mujer trabajadora; las políticas de conciliación trabajo – familia; la crisis de empleo y su particular impacto sobre la mujer en lo que se denominó la feminización de la pobreza y la precariedad; en el marco de la discusión de políticas públicas, los debates al respecto de la seguridad y protección social con programas de transferencias condicionadas de ingresos y su fortalecimiento del un determinado rol de la mujer en la sociedad; el trabajo sexual y la pornografía; entre muchos otros.

En particular me refiero en este trabajo a la dimensión del cuidado, que, a su vez, se abarcó desde diferentes puntos de vista. En efecto, algunos trabajos se abocaron a su conceptualización teórica y jurídica y están citados en el artículo en el apartado siguiente. Otros estudios hicieron foco en el tratamiento y las herramientas de los sujetos encargados de proveer bienestar y cuidado, involucrando no solo las regulaciones del mercado de trabajo analizadas fundamentalmente por la economía feminista, sino también a la unidad familiar, el ámbito comunitario y el Estado. Las instituciones principalmente dedicadas al estudio de estas cuestiones a nivel internacional son ONU mujeres y la OIT. A nivel regional la CEPAL y el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA). Algunos de sus trabajos conforman la bibliografía utilizada para este artículo. Lo mencionado se inscribe en una larga tradición de estudios sociales que partió de la redefinición del propio

El presente texto se inscribe en este escenario buscando realizar una descripción del nuevo marco regulatorio de las relaciones de trabajo en una parte significativa del sector público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA). Las nuevas regulaciones toman impulso a partir del año 2015 al calor de las masivas movilizaciones de mujeres y materializan, en el ámbito de las relaciones de trabajo, reclamos del movimiento feminista como el derecho al cuidado, el lenguaje no sexista, la deconstrucción de modelos hegemónicos de familia y el derecho a la interrupción voluntaria del embarazo.

Me interesa particularmente rastrear la presencia de nuevas regulaciones vinculadas con el derecho al cuidado, teniendo presente el lugar prioritario que este tiene en la agenda de reformas hacia la igualdad y el trabajo decente (Addati, Cattaneo, Esquivel y Valarino, 2018) para lo cual resulta trascendente observar con detenimiento la modificación de los sistemas de licencias.

Para ello rescato dos características salientes de la Ciudad:

1. Las instancias de negociación colectiva y sus productos, los convenios colectivos de trabajo (CCT), constituyen un dispositivo legal preferente para regular las relaciones de trabajo en el sector. En efecto todos los poderes de la Ciudad cuentan con CCT y es la única jurisdicción del país que alcanza un acuerdo de estas características para el Poder Judicial.
2. La Ciudad de Buenos Aires es una jurisdicción que cuenta con un programa constitucional receptivo de la perspectiva de género y los derechos humanos, dentro de la cual se inscribe el derecho al cuidado.

Avanzaré, en primer lugar, describiendo el marco jurídico vinculado al cuidado y los derechos humanos en el trabajo. Luego daré cuenta de las particularidades y avances que presenta la Ciudad de Buenos Aires en virtud de su Constitución. Seguido, trabajaré con los CCT suscriptos en los tres poderes del Estado, mencionando además el caso particular de los organismos de control, tomando para ello el Convenio de la Defensoría del Pueblo de la CABA. Hacia el final, aportaré en forma de interrogantes las perspectivas que dejan abiertas las nuevas disposiciones en clave de pensar el avance de la agenda de cuidados y género en la Ciudad.

La muestra que conforma el trabajo se compone de los siguientes instrumentos:

- Poder Legislativo: CCT suscripto en el año 2004 (decreto del Vicepresidente Primero de la Legislatura N° 308/2004) y actualizado por última vez en

concepto de trabajo (antes comprensivo exclusivamente del trabajo asalariado) y creó nuevas categorías y enfoques a ser utilizados en el análisis del fenómeno laboral; discusiones impulsadas particularmente por la historia, la sociología y la economía (Borderías y Carrasco, 1994). En este sentido, vale mencionar los estudios de Silvia Federici (2015 y 2018) al respecto de la división sexual del trabajo en el capitalismo y su rol específico dentro del proceso de acumulación del capital y como relación de poder, ya que son un aporte trascendental para renovar la teoría sobre el modo de producción y acumulación que nos rige. No obstante esta apretada reseña que da cuenta de algunos de los ejes de estudio, con respecto a la enseñanza considero que nos falta mucho aún para lograr que la problemática de género y de cuidado en especial, se incorpore plenamente dentro de los programas de derecho del trabajo. Al respecto de la integración de contenidos de género en la enseñanza en la Facultad de Derecho de la UBA, pueden consultarse las conclusiones del estudio realizado durante 2017 por Liliana Ronconi sobre el *currículum* (Proyecto PII606, Facultad de Derecho, UBA) continuado por el Centro de Derechos Humanos y el Programa Género y Derecho.

diciembre de 2011, cuando se incorporaron aspectos relevantes desde el punto de vista del cuidado. Participaron tres sindicatos en representación de la parte trabajadora Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la CABA (SUTECBA), Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN).

- Poder Ejecutivo: comprende al personal de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Poder Ejecutivo), inclusive entes jurídicamente descentralizados, sociedades estatales y el personal dependiente de las comunas. El CCT fue firmado en el año 2010 entre SUTECBA y el Ministerio de Hacienda de la Ciudad³ y actualizado gracias a la sanción de la ley n° 6147 (BOCBA n° 5602 del 23/04/2019) modificatoria de la Ley de Empleo Público.
- Poder Judicial: el CCT fue suscripto por la Asociación de Empleados del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (AEJBA) y por el Sindicato de Trabajadores Judiciales (SITRAJU) junto con el Consejo de la Magistratura en el año 2015 y busca abarcar toda la actividad judicial⁴. Solo se exceptúa el Tribunal Superior de Justicia, que se rige por su reglamento, siendo uno de los pocos ámbitos en donde persiste la inexistencia de negociación colectiva y de Convenio⁵.
- Defensoría del Pueblo de la Ciudad: tomada como caso dentro de los organismos de control o contralor (Título Séptimo de la Constitución de la Ciudad). Fue suscripto por ATE y UPCN junto con el Defensor del Pueblo, por la parte empleadora.

El trabajo no ahonda en las disposiciones particulares de los grupos que no tienen convenio, sino que están comprendidos en estatutos profesionales (docentes, policías y médicas/os son ejemplos de ello). Al depender de la ley estatutaria se trastocan las formas tradicionales de la negociación colectiva en lo relativo a la modificación de los sistemas de licencias y condiciones de trabajo, aspectos que me interesa relevar aquí. De cualquier manera, a través de la ley n° 6025 fueron actualizados estos instrumentos en lo relativo a las licencias de cuidado que se analizan, siguiendo la reforma de la ley n° 471.

³ Resolución n° 2778/2010 del Ministerio de Hacienda

⁴ También debería quedar comprendido el Ministerio Público, en sus tres cabezas (Fiscal, de la Defensa y Asesoría Tutelar) ya que, aunque goza de autonomía y autarquía, integra el Poder Judicial en la CABA por imperio del artículo 124 de la Constitución de la Ciudad y el artículo 1 de la ley n° 1903. Sin embargo, según las entrevistas realizadas a representantes sindicales del Poder Judicial que fueron utilizadas como base de este trabajo, se registran inconvenientes para la aplicación plena de algunas disposiciones del CCT aunque no en relación al sistema de licencias.

⁵ El Tribunal Superior de Justicia, en base a la autonomía que le reconoce el artículo 114 de la Constitución de la Ciudad, se encuentra excluido de las disposiciones del CCT judicial. Se trata de aproximadamente doscientos trabajadores/as que se encuentran regidos por un reglamento interno (acordada n° 7/1998 y sus modificatorias) cuyas disposiciones, a la fecha de presentación de este trabajo, están significativamente atrasadas respecto de las de sus pares en el resto del sector público.

II. El derecho al cuidado: de la norma a la efectivización

El *corpus* normativo surgido en el ámbito internacional destinado a la protección de las mujeres tiene amplia recepción en Argentina. Sin negar el carácter universal, indivisible e interdependiente de los derechos humanos, en este trabajo me interesa poner de manifiesto un recorte que se vincule con lograr la igualdad en el ámbito del trabajo, con especial atención en el derecho al cuidado.

En un sentido amplio, el contenido del concepto refiere a todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas en la sociedad en que viven (Rodríguez Enríquez, 2015). Una definición más actual invita a pensar al cuidado como derecho humano, en sus tres dimensiones. Al respecto, Pautassi es esclarecedora cuando afirma que: “el cuidado es un derecho, definido como derecho humano que reconoce que toda persona tiene derecho a ‘cuidar, a ser cuidado y a cuidarse (autocuidado)’” (2018, p. 731). En el ámbito del trabajo, la relevancia del derecho al cuidado es clave para lograr la igualdad de género, ya que la distribución (desigual) de estas tareas reproductivas y su feminización naturalizada se identifican como los principales factores de afectación de los derechos laborales de las mujeres (OIT, 2018, p. 10).

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo promovió compromisos en la materia. Más allá del reciente y prometedor Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el trabajo (adoptado por la Conferencia en 2019), existen desde hace varias décadas instrumentos de protección útiles⁶. El más significativo quizás sea el Convenio n° 111 que, desde 1968, se encuentra ratificado por nuestro país. Garantiza protección contra la discriminación en el empleo⁷ desde un punto de vista en el que el Estado aparece identificado como principal responsable y

“se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”⁸

A su vez de allí surge la obligación de “derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política” como así también “llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional”⁹.

Esto debe comprenderse correlacionado con el artículo 1 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém Do Pará), que incluye al trabajo dentro del ámbito de aplicación del

⁶ Convenio n° 100 de igualdad de remuneración (1951), Convenio n° 111 sobre discriminación en empleo y ocupación (1958), Convenio n° 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1981). Este último, aunque tiene la pretensión de compatibilizar las responsabilidades familiares con la esfera del trabajo asalariado, no aborda correctamente la particular distribución desigual de estas tareas en términos de género.

⁷ Aunque no es un Convenio específico de protección “de la mujer”, se encuentra contemplada la discriminación por sexo.

⁸ Artículo 2 del Convenio n° 111.

⁹ Artículo 3 del Convenio n° 111.

tratado. Ésta, junto con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y su Protocolo Facultativo (CEDAW, por sus siglas en inglés) de 1979, ambas incorporadas a la Constitución Nacional, contienen pautas para la igualdad en la esfera económica en general y en el empleo en particular (Pautassi, 2007) pudiéndose hallar numerosas disposiciones al respecto en su articulado.

Especialmente, en lo relativo al cuidado, el artículo 11 de la CEDAW señala que:

“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos”,

Asimismo, debe impedirse la discriminación de la mujer madre alentando:

“el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños”.

El avance de esta agenda es notable: proliferan las conferencias sobre el tema, crece la aparición de instancias académicas y se conforma un corpus de observaciones e informes que se dirigen a los países para lograr la efectividad implementando políticas públicas concretas¹⁰. La OIT, en su producción más reciente sobre el tema dio cuenta de que:

“no pueden realizarse progresos sustantivos en la consecución de la igualdad de género en la fuerza de trabajo si no se afronta en primer lugar la desigualdad en la prestación de cuidados no remunerada a través del reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo de cuidados no remunerado entre las mujeres y los hombres, así como entre las familias y el Estado” (OIT, 2018, p. 10).

Este organismo ubica las tareas vinculadas con el trabajo doméstico y el cuidado personal directo, como las más importantes dentro de los trabajos de cuidado. Asimismo, identifica y describe las interacciones del panorama planteado con la posibilidad de ingresar, mantenerse o progresar dentro del mercado de trabajo¹¹. Estos diagnósticos, cada vez más frecuentes y detallados, aportan pautas importantes para definir y diagramar políticas públicas en tren de lograr igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo¹².

¹⁰ Más allá de las que se mencionan en este artículo, el trabajo de Pautassi (2018) presenta una minuciosa reseña de los principales avances al respecto, específicamente en las páginas 719 a 734.

¹¹ Se calificó como “penalización” al proceso que padecen las madres en los primeros años de crianza de los/as hijos/as, en comparación con los padres, en tanto se observa una reducción de la cantidad de mujeres madres que trabajan para dedicarse a criar como así también, las que mantienen su participación en el mercado asalariado, lo hacen en peores condiciones de trabajo (OIT, 2018).

¹² En este sentido puede mencionarse la encuesta sobre uso del tiempo, realizada en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires, publicada en 2017 por la Dirección General de Estadística y Censos del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. En sus conclusiones se muestra que existen grandes disparidades en lo que respecta a la dedicación de hombres y mujeres al trabajo de cuidado, configurando para las segundas una suerte de doble jornada laboral, que se expresa en la mayor dedicación de estas al trabajo doméstico y, especialmente, al cuidado de miembros del hogar. A su

Entre los aspectos que se incluyen en las “políticas de cuidado” se señalan los servicios de cuidado, la transferencia de prestaciones a las personas que requieren cuidado o sus cuidadores, la infraestructura pertinente y las normas laborales, con especial hincapié en “políticas relativas a las licencias y otras modalidades de trabajo favorables a la familia, que permiten conciliar mejor el empleo remunerado con el trabajo de cuidados no remunerado” (OIT, 2018, p. 10). Así se llega a la siguiente definición: “Las políticas de cuidado son políticas públicas que asignan recursos para reconocer, reducir y redistribuir la prestación de cuidados no remunerada en forma de dinero, servicios y tiempo” (OIT, 2018, p. 10). Justamente sobre este último punto se centra este artículo.

Este somero repaso permite evidenciar que el avance de la agenda de cuidados es parte de la agenda general de la igualdad de género y, por tanto, su principal escollo no radica en la inexistencia de un marco normativo sino en su implementación (Pautassi, 2007) y específicamente en el proceso identificado como transversalización del enfoque de género en las políticas del Estado (Pautassi, 2011) las que deberían basarse en diagnósticos realizados de acuerdo a una mirada con perspectiva de género¹³.

América Latina avanzó en los últimos años en el diseño de políticas que buscan lograr la reducción de la distancia entre el “deber ser” normativo y el “ser” real, aunque esta agenda se encuentra todavía en desarrollo¹⁴.

III. La mirada local: el programa constitucional de la CABA desde el género y los derechos humanos.

La Ciudad de Buenos Aires es una jurisdicción que cuenta con un programa constitucional receptivo de la perspectiva de género y los derechos humanos que resulta comparativamente más potente que el de otras provincias e incluso que el nacional¹⁵.

vez, para el caso del Poder Judicial de la CABA, al que nos abocaremos más adelante, resulta pertinente mencionar el trabajo del Observatorio de Género dirigido por Diana Maffía. En una primera publicación, previa a la sanción del CCT, se da cuenta de la realización de la encuesta “Percepción de la desigualdad de género en la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires” cuyas conclusiones permiten detallar y conocer la problemática de las mujeres a escala. De sus conclusiones se observa que el trabajo de cuidado personal, no remunerado, es denunciada como la principal actividad doméstica por los/as empleados/as, con su particular impacto en las mujeres (Maffía, 2016).

¹³ Lo que se conoce como perspectiva o enfoque de género resulta una técnica probadamente útil para diagnosticar las deficiencias que se presentan en diferentes planos respecto a la desigualdad entre hombres y mujeres. Permite dar cuenta de la “presencia de una estructura de poder asimétrica que asigna valores, posiciones, hábitos, diferenciales a cada uno de los sexos” (Pautassi, 2007, p. 281) como también abona a una mirada focalizada, que identifica elementos a modificar en aras de la igualdad.

¹⁴ Para Argentina es importante resaltar el caso “Sisnero” (Fallos: 337:611) de la CSJN, en el que se reconoció la aplicabilidad de este marco normativo de derechos humanos a la discusión sobre la discriminación en el acceso a un puesto de trabajo en el sector privado (Lobato, 2019).

¹⁵ En el texto constitucional nacional, más allá de la inclusión y jerarquización de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (artículo 75, inciso 22), debemos agregar también el artículo 75, inciso 23 que pone en cabeza del Congreso la atribución de: “legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y

Recapitulando, la autonomía consagrada en la reforma constitucional de 1994 permitió la apertura de una discusión constituyente para la Ciudad. Sin dudas tanto en el debate de la Convención como en el texto final de la Constitución de 1996, observamos la presencia de la discusión de género tanto en los clásicos artículos destinados a regular el régimen de partidos políticos y la parte orgánica y los cupos, como también desde un enfoque novedoso como lo es la obligación del estado de promover políticas públicas con perspectiva de género –educación, salud, vivienda, desarrollo-. Asimismo, acudimos a la redacción de artículos con lenguaje inclusivo de las mujeres: el artículo 68 que se refiere a diputados y diputadas o el 118 a jueces y juezas son ejemplos de esto.

De resultas, la cuestión de género aparece tratada específicamente en el Título Segundo, Capítulo Noveno: igualdad entre varones y mujeres. Allí se reconoce a las mujeres derechos sexuales y reproductivos, igualdad respecto a los varones, igualdad real de oportunidades y trato, entre otras. También se consagra la perspectiva de género en el diseño e implementación de políticas públicas entendidas por la Convención Constituyente como la

“herramienta de la legislación moderna para ayudar a corregir situaciones de discriminación arraigadas en la sociedad, que duran el tiempo necesario para modificar o tender a modificar las condiciones políticas, culturales, económicas y de todo orden que propician tales desigualdades” (Diario de Sesiones de la Convención Constituyente de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2004, p. 312).

En lo que respecta al cuidado y el trabajo, el artículo 38 menciona la promoción de las responsabilidades familiares compartidas y el fomento de la plena integración de las mujeres a la actividad productiva a través de acciones positivas que garanticen la paridad en relación con el trabajo remunerado, la eliminación de la segregación y de toda forma de discriminación por estado civil o maternidad. Asimismo, se consagran cláusulas vinculadas con la protección de la salud integral (artículos 20 y 21) y de algunos colectivos como la juventud (artículo 40), las personas mayores (artículo 41) y las personas “con necesidades especiales” (artículo 42). Asimismo, estos derechos encuentran correlatividad con las obligaciones de los poderes públicos (art. 80, inc. 7 y art. 104). Este conjunto de aspectos de avanzada permite concluir que la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires garantiza el derecho al cuidado para sus ciudadanos/as (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014).

Considerando los estudios que problematizan concretamente la cuestión de la igualdad, se puede señalar que la Constitución de la Ciudad propone un enfoque mucho más cercano a una mirada estructuralista (Saba, 2007) o “de reconocimiento” (Clérico y Aldao, 2011) de la (des)igualdad entre hombres y mujeres. Así fue planteado por los propios convencionales, quienes consideraron

ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad. Dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia”. De esta manera se presenta también un texto constitucional comprometido con una noción estructural de igualdad (Saba, 2007; Clérico y Aldao, 2011; Lobato, 2019) aunque más tenue que en la Ciudad.

que lo sancionado implicaba “un paso histórico contra esa discriminación” (Diario de Sesiones de la Convención Constituyente de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2004, p. 322).

Aparecen además en el debate constituyente las discusiones al respecto de la necesidad de transversalizar las políticas de género, con críticas a las limitaciones que ya entonces presentaban los cupos. Al respecto la convencional Lubertino indicaba:

“No queremos más políticas ‘de’ las mujeres, no queremos más sólo políticas ‘para’ las mujeres. Queremos ser ciudadanas plenas opinando en el plan estratégico de la ciudad o discutiendo el presupuesto participativo de la ciudad, pero no por un mero cupo o un piso en el Poder Legislativo” (Diario de Sesiones de la Convención Constituyente de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2004, p. 316).

Así el texto constitucional y el debate de la Convención están reflejando la existencia y desarrollo del movimiento de mujeres a nivel social y político en ese momento y lugar determinado¹⁶ y robustece o potencia el marco legal protectorio.

En otro orden, en lo que nos interesa para este trabajo, es importante repasar también la protección que se realiza a nivel constitucional al respecto del trabajo. La Ciudad, según su ley fundamental, “se atiene a los convenios ratificados y considera las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo” como así también “reconoce a los trabajadores estatales el derecho de negociación colectiva”, conforme lo estipula el artículo 43. Así planteado, la Ciudad otorga un estatus de mayor jerarquía que el nacional a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, cuyo carácter no es pacíficamente considerado “obligatorio” o parte de las “condiciones de vigencia” de los tratados (Ruiz, Gambacorta y Denis, 2013). A mi entender, la redacción otorga mayor centralidad a las disposiciones repasadas en el acápite anterior (Convenio n° 111) como así también a los convenios vinculados con la negociación colectiva, lo que podría explicar la presencia de numerosos CCT: el n° 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (ratificado en 1987) y el n° 154 sobre negociación colectiva (ratificado en 1993).

IV. Regulación del empleo público en la Ciudad: los convenios colectivos

Analizar cómo se regula el empleo en el sector público es estratégico en el marco de la implementación de una agenda para el derecho al cuidado, en tanto el Estado aparece identificado como el principal actor encargado del cumplimiento de las obligaciones internacionales, el desarrollo y aplicación de las políticas públicas a su interior y la promoción (como mínimo) de éstas hacia el sector privado (Pautassi, 2011).

Asumir un compromiso con la erradicación de la desigualdad entre hombres y mujeres con atención a la repartición equitativa de tareas de cuidado

¹⁶ Las recientes movilizaciones de mujeres por el aborto legal y el paro internacional organizado para el 8 de marzo son los ejemplos más claros de la vigencia y renovación de este movimiento social y político de carácter transgeneracional.

implica necesariamente atacar las cuestiones que hacen al empleo (público y privado). En concreto, esto implica incluir:

“regulaciones laborales, ampliación de licencias paternales y parentales, extensión de servicios públicos de cuidado, fortalecimiento de las condiciones de trabajo de las personas empleadas en actividades de cuidado, y transformar los estereotipos de género en torno del cuidado, desnaturalizando su feminización” (Rodríguez Enríquez, 2015).

Más allá de la modificación reciente que se realizó sobre la Ley de Empleo Público n° 471, cuyos derechos en lo relativo a las licencias fueron extendidos a los estatutos profesionales, a partir del 2015 buena parte de las/os trabajadoras/es del sector público de la CABA quedaron comprendidas/os en un CCT. En efecto se puede comprobar la existencia de regulación de relaciones de trabajo a través de CCT en la administración del Poder Ejecutivo, Legislativo y, más recientemente, Judicial. A su vez, también aparecen instrumentos en los organismos de control como la Defensoría del Pueblo. Los convenios analizados cubren un universo de trabajadores y trabajadoras significativo¹⁷ de diferentes ámbitos y características.

Cada convenio es un resultado de procesos de negociación colectiva en el sector público cuyas lógicas y especificidades merecerían un análisis particularizado. Sin embargo, tienen como característica común presentar novedosas regulaciones en materia de derecho del cuidado, en particular al modificar los sistemas de licencias. De su lectura se evidencia que las causas del movimiento feminista irradian decisivamente sobre los procesos de negociación colectiva y se ven reflejados en los textos de los CCT, razón por la cual creo necesario promover una mirada que las detalle comparativamente, en diálogo con estudios previos de similares características¹⁸.

V. El cuidado a trasluz: una descripción de las nuevas regulaciones de las relaciones de trabajo en el sector público de la Ciudad de Buenos Aires

Desde un punto de vista preocupado por el derecho al cuidado, las modificaciones sobre los sistemas de licencias aparecen como una cuestión principal a observar. Estas son definidas como “una interrupción del débito laboral sin pérdida de remuneración” (Grisolía, 2019) e identificadas como uno mecanismo útil para erradicar la desigualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, atendiendo a una mejor distribución de las tareas de cuidado (Rodríguez Enríquez, 2015).

¹⁷ A partir de la información disponible en las bases de datos que los distintos poderes ofrecen en su información online (obligatoria conforme el artículo 18 de la ley n° 104) pude reconstruir una cifra cercana a las/os ochenta mil trabajadoras/es.

¹⁸ En un sentido similar al propuesto en este trabajo, en el marco del proyecto “El cuidado en la agenda pública: estrategias para reducir las desigualdades de género en Argentina”, se realizaron relevamientos y comparaciones interjurisdiccionales (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014) que resultan bastante útiles para conocer cómo se organiza el cuidado desde el Estado, aunque, en lo que respecta a la CABA, ameritan una actualización. No obstante, por razones principalmente de extensión, queda pendiente en este caso el análisis interjurisdiccional.

La Ley de Empleo Público n° 471, modificada en 2019, estipula un nuevo sistema de licencias para empleados estatales, complementario al previsto en el CCT. El resto de los poderes presentan regulaciones propias, producto directo de los convenios suscriptos. En general se comparten los motivos que ameritan una licencia, por lo que propongo una división que, aunque puede resultar menos detallada, favorezca la comparación entre cada uno de los sistemas abordados.

V.1. Licencias por maternidad /gestación y postparto /embarazo y alumbramiento

En términos generales el cuadro nos muestra un panorama alentador respecto al sector privado¹⁹. Podemos percibir el avance de la discusión sobre la maternidad y la división sexual del cuidado en los distintos procesos de negociación colectiva al observar las diferentes denominaciones que adquiere la licencia en cada Convenio: embarazo y alumbramiento, maternidad o gestación y postparto.

Cuadro 1 - Licencias por maternidad /gestación y postparto /embarazo y alumbramiento

	Ejecutivo (embarazo y alumbramiento)	Legislativo (maternidad)	Judicial (maternidad)	Defensoría del Pueblo (gestación y postparto)
Días	120 (hasta 15 días anteriores al parto y hasta 105 posteriores)	120 (60 días previos y 60 posteriores, aunque pueden ser distribuidos de manera diferente por la sola petición de la empleada)	120 (30 días previos y 90 posteriores. Puede ampliarse o reducirse con autorización médica)	180 (hasta 30 días anteriores al parto y hasta 150 posteriores)

Fuente: elaboración propia en base a CCT y ley n° 471

Vale mencionar –aunque no se agrega al cuadro– que en todos los casos se admiten particularidades como nacimientos múltiples, prematuros, dificultosos, familia numerosa²⁰ e hijos/as con necesidades especiales. Todos los CCT prevén la posibilidad de optar una licencia mayor (excedencia) de entre 120 y 180 días, aunque solo los CCT de la Defensoría del Pueblo y del Poder Judicial (este último solo en la adopción) permiten que sea gozada por la persona no gestante.

Por otro lado, algunas particularidades merecen ser señaladas en detalle. El CCT de la Legislatura da un tratamiento especial a la “empleada legislativa” durante su embarazo y luego del parto. En relación al período de embarazo, prevé la posibilidad de acordar un cambio de destino o de tareas a partir de la concepción y hasta el comienzo de la licencia por maternidad. A su vez se protege a “la empleada legislativa en estado de gravidez” otorgando la posibilidad de gozar de “una franquicia de una (1) hora por día laborable, la que podrá ser fraccionada en dos períodos de treinta (30) minutos” a partir del cuarto mes de embarazo (artículo 100). Al momento del alumbramiento, el artículo 87 del CCT, además de

¹⁹ El artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo prevé 90 días de licencia por maternidad.

²⁰ Implica "por lo menos tres (3) hijos a cargo menores de veintiún (21) años o mayores de esa edad que estén discapacitados, cualquiera sea su estado civil" conforme lo regula la ley n° 1208 del año 2003.

posibilitar optar por la excedencia o la vuelta al trabajo, permite que la empleada legislativa rescinda su vínculo laboral percibiendo una compensación equivalente al veinticinco por ciento de su remuneración mensual, normal, habitual y permanente, por cada año transcurrido desde su nombramiento o fracción mayor de tres meses. Aunque una primera mirada invita a pensar que esta cláusula podría implicar una protección más intensa de la madre que, por tal situación, decide abandonar el mercado de trabajo formal, también, desde otra perspectiva, puede ser señalada como facilitadora de la repartición sexualizada de las tareas de cuidado y roles en la crianza, en la medida en que la opción no le está ofrecida a padres, sino solo a madres, invitando al abandono del espacio de trabajo asalariado.

Una cláusula similar se observa en el artículo 25 del CCT de la Defensoría del Pueblo, aunque en este último caso posibilita que cualquiera de los agentes parentales goce del beneficio, logrando mayor neutralidad en cuanto a la sexualización de las responsabilidades. A su vez, en este CCT, por aplicación del artículo 24 (cuidado parental) y solo en los casos en que los padres trabajen en la Defensoría y lo soliciten conjuntamente, la persona gestante podrá ceder los días restantes de licencia a su pareja no gestante, pasados los cuarenta y cinco días pos parto.

Este último recurso también opera para los/as trabajadores/as del Poder Ejecutivo gracias a la modificación del artículo 24 de la ley n° 471. En este caso, ante idénticos requisitos, “la persona gestante podrá optar por transferir los últimos treinta (30) días corridos de su licencia post-parto al otro/a progenitor/a”.

V.2. Licencias por nacimiento de hijo/a / paternidad o co-maternidad / nacimiento

Cuadro 2 - Licencias por nacimiento de hijo/a / paternidad o co-maternidad / nacimiento

	Ejecutivo (nacimiento de hijo/a)	Legislativo (nacimiento de hijo/a)	Judicial (paternidad o co- maternidad)	Defensoría del Pueblo (nacimiento)
Días	15	10	60	15

Fuente: elaboración propia en base a CCT y ley n° 471

La ampliación del plazo de la licencia por paternidad es una de las modificaciones más reclamadas por el movimiento feminista. La escasa cantidad de días corridos de la que pueden hacer uso los padres se identifica como un facilitador de la división sexualizada del cuidado. A su vez, no solo se plantea su ampliación sino también la inclusión del carácter obligatorio, lo que ayudaría a modificar conductas y costumbres arraigadas en la cultura de los padres (que la legislación favorece o consagra) vinculadas con el desprendimiento de las obligaciones de crianza del niño y del cuidado naturalizado a cargo de la madre.

En nuestra legislación, salvo que se mejore mediante el acuerdo colectivo, el artículo 158, inciso a, de la Ley de Contrato de Trabajo prevé dos días corridos de licencia por “nacimiento de hijo” (sic). En lo que respecta a uso de la negociación colectiva para el mejoramiento de este piso, se registran algunas actualizaciones, aunque “en general no supera en más de 2 días a la Ley de Contrato de Trabajo” (Laya, 2015, p. 36). Como puede observarse, los datos registrados en el cuadro

arrojan una clara mejora de la situación general de las licencias por paternidad respecto al sector privado, aunque aún no resulta obligatorio para los padres gozar de la totalidad de la licencia.

El caso del Poder Judicial resulta el más avanzado, no solo por prever la licencia más amplia sino porque en su redacción es indubitable respecto a modelos de familia no hegemónicos, previendo la posibilidad de gozar de la licencia a la pareja no gestante, lo que en otras jurisdicciones presentó álgidos debates²¹. En efecto, el artículo 49 del CCT indica que podrá gozar de esta licencia el padre o la madre no gestante.

V.3. Otras licencias vinculadas con el cuidado de personas

En primer lugar, aunque en este punto se presentan importantes variaciones en cada régimen, hay una línea directriz orientada a la protección de hijos/as menores. A su vez, las regulaciones aumentan la cantidad de días disponibles ante eventualidades en el caso de nacimiento de hijos/as (prematuros/as, nacimientos múltiples, etc.). Adicionalmente aparecen otras licencias vinculadas con el cuidado del grupo familiar a cargo, el que debe ser denunciado previamente por el/la trabajador/a ante su empleador y no se limita exclusivamente a los hijos/as. Comienza entonces a ampliarse el alcance de la responsabilidad de brindar cuidado haciéndolo comprensivo, por ejemplo, de los adultos mayores y/o otros/as familiares a cargo del trabajador/a²².

Cuadro 3 - Licencia por cuidado familiar

	Ejecutivo	Legislativo	Judicial	Defensoría del Pueblo
Días	-Familiar enfermo: 15 (ampliable hasta 45 según la gravedad). -Nacimiento de hijo/a: 30 durante el primer año de vida	20 (hasta 30 en caso de menores de hasta 7 años)	20 (prorrogable hasta 60, sin goce de haberes)	20 (hasta 40 en caso de menores. En ambos casos puede prorrogarse 20 días más sin goce de haberes)

Fuente: elaboración propia en base a CCT y ley n° 471

La posibilidad de habilitar espacios de cuidado en el lugar de trabajo facilita la reintegración de las madres a la actividad productiva y compromete concretamente al sector empleador con la agenda de cuidados. En este sentido el sector privado cuenta con el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo que establece la obligatoriedad de tener “salas maternas” y “guarderías” en

²¹ Algunos trascendieron a la prensa como los casos de las trabajadoras de la Policía de Córdoba o de ARBA, que fueron madres no gestantes y solicitaron la licencia prevista en sus respectivos regímenes para las madres. En buena parte de estos casos la licencia suele reconocerse, no sin antes someter a los/as peticionantes a un proceso que conlleva muchas veces la publicitación del pedido, lo que pone en juego la afectación de sus derechos personales.

²² Esta tendencia también existe en el ámbito privado, aunque en muchos casos “se concede sin goce de haberes, circunstancia que atenta contra el efectivo goce de ese derecho” (Laya, 2015, p. 35).

establecimientos que superen una cantidad de trabajadoras mujeres, aunque en la práctica su aplicación es facultativa debido a la falta de reglamentación²³.

En el caso del Poder Judicial vemos que los tradicionales subsidios familiares del régimen de la seguridad social se encuentran reforzados por un sistema de cobertura de jardines (mensual) para familias que opten por la educación o espacios de cuidado privados²⁴ y una ayuda escolar de pago anual. Es decir que, aunque no se garantizan espacios en el lugar de trabajo, se asume el costo que implica la provisión de estos servicios privados por parte del empleador.

A su vez, algunos apoyos vinculados con los/as hijos/as menores quedan a cargo de las entidades sindicales quienes realizan apoyos económicos, provisión de juguetes, útiles, mochilas y demás. En este punto la cuestión de género también se encuentra atravesada, constituyéndose como un parámetro para analizar el compromiso de la entidad con la agenda de cuidados. En efecto, mientras algunos sindicatos reparten juguetes sin distinción de género, otros contribuyen con fortalecer los estereotipos de la madre cuidadora o a cargo de la crianza con expresiones como “dar protección al binomio madre-hijo”.

Otro tema fundamental, vinculado con la mencionada reintegración a la actividad productiva post parto, es la posibilidad de garantizar la lactancia en el lugar de trabajo, la que suele cubrirse, en general, a través de reducciones horarias. Se entiende por lactancia al período de doce meses a partir del parto, dentro del cual se suele reconocer una franquicia de hasta dos horas diarias.

Cuadro 4 - Lactancia

	Ejecutivo	Legislativo	Judicial	Defensoría del Pueblo
Reducción de la jornada diaria	Dos horas diarias, fraccionable.	Dos horas en los primeros seis meses y una hora en los seis meses posteriores	Una hora y media de la jornada diaria	Dos descansos de una hora o disminución de dos horas de la jornada laboral

Fuente: elaboración propia en base a CCT y ley n° 471

Como complemento de estas franquicias horarias aparecieron los lactarios, entendidos como espacios aptos para realizar la lactancia y/o la extracción de la leche. En este sentido la Ciudad desarrolla una política de creación de lactarios a través de la ley n° 2958 del año 2008. Esta norma establece que

²³ El Poder Ejecutivo debía reglamentar este artículo para determinar la cantidad de trabajadoras mujeres que tornaban obligatorio la habilitación de salas maternas y guarderías, pero nunca lo hizo. De resultas, su aplicación es voluntaria. Al respecto se realizó una presentación de amparo que motivó fallos de primera y segunda instancia del fuero Contencioso Administrativo y Tributario Federal. El caso se encuentra a la espera de una sentencia en la Corte Suprema, contando ya con el dictamen favorable a la reglamentación por parte del Ministerio Público Fiscal (González y Ramallo, 2018).

²⁴ Esto guarda relación con los datos relevados por Maffía (2016) en el Poder Judicial: “entre quienes tienen hijos/as de hasta 13 años, el 55% recibe o contrata ayuda para su cuidado. Entre ellos/as, 7 de cada 10 contrata a personas a cargo del cuidado en el hogar, y un 45,1% recurre a instituciones educativas. Entre las mujeres, la proporción se eleva a 60%, en tanto que entre los varones es de 46%. Ello muestra que la mayor responsabilidad por la organización del cuidado infantil aún está depositada en mayor medida en las mujeres” (p. 34).

“las Instituciones del Sector Público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en las cuales trabajen veinte (20) o más mujeres en edad fértil, deben contar con un ambiente especialmente acondicionado y digno, para que las mujeres en período de lactancia puedan extraer su leche materna, y se asegure su adecuada conservación durante el horario de trabajo”.

Por su parte el CCT del Poder Judicial determina la obligatoriedad de contar con un lactario en todos los edificios que tengan más de cien trabajadores o trabajadoras. Esta variación respecto a la ley de la Ciudad es positiva en la medida en que no feminiza la tarea.

En el mismo sentido, resulta novedosa la posibilidad introducida por los convenios de poner la alimentación a cargo de la persona no gestante. Esta opción está prevista en todos los casos analizados, aunque para el personal legislativo “se deberá acreditar la ausencia o imposibilidad material de atención por parte de la madre” (artículo 101).

V.4. Licencias relativas al auto-cuidado y al desarrollo personal

El derecho al cuidado comprende, en su definición, las tareas de cuidado personal o auto-cuidado (Pautassi, 2018). Estas licencias están íntimamente vinculadas con la integridad y salud psicofísica de las/os trabajadoras/es y con el principio de indemnidad como propósito del derecho de trabajo protectorio.

Al respecto se abren dos aspectos para analizar dentro de este punto:

1. Por un lado, lo relativo a conciliar el trabajo y el desarrollo personal. Dentro de este campo aparecen licencias para realizar actividades académicas, de esparcimiento, científicas, deportivas o social/familiares (como contraer matrimonio o someterse a técnicas de reproducción) que pueden contribuir con lograr mayor equilibrio entre el plan de vida de las personas y su trabajo.
2. En otro orden, un universo de disposiciones destinadas a la preservación de la salud propiamente dicha, contemplativo de la posibilidad de realización de tratamientos médicos preventivos, licencias por enfermedad o efectiva protección ante la violencia de género (en sus diferentes expresiones).

En cuanto a las licencias vinculadas con el acceso a la educación, en los CCT analizados se garantizan veintiocho días de estudio anual a gozar en períodos de no más de cinco días seguidos, al tiempo que se otorga la posibilidad de gozar de licencias con y sin goce de sueldo para realizar capacitaciones, carreras y formaciones de distinta índole. También existen programas de becas de formación como el ofrecido por el Centro de Formación Judicial, para funcionarios y empleados de este poder.

Por otro lado, los CCT prevén la posibilidad de goce de licencias por actividades deportivas y franquicias vinculadas con trámites personales.

Se inscriben en este punto las licencias contemplativas del matrimonio las que también fueron reformuladas en algunos casos, evitando alusiones a determinados modelos de familia y atendiendo a la existencia de una nueva realidad social familiar que incluye la posibilidad de constituir vínculos no matrimoniales, no heterosexuales, entre otros, achicando los privilegios de lo

hegemónico²⁵. Así el CCT del Poder Judicial otorga 15 días de licencia a quienes opten por formar matrimonio o unión civil o convivencial, a partir de la celebración del acuerdo (artículo 61), mientras que el resto continúa limitándose solo a la idea de unión matrimonial, al menos en su redacción.

En otro orden, la reforma del Código Civil y la sanción de la ley n° 26862 en el ámbito nacional, impactaron también en los regímenes del personal del GCBA y de la Defensoría del Pueblo, quienes tienen la posibilidad de tomar licencia cuando exista sometimiento a técnicas de reproducción humana asistida (TRHA)²⁶.

Como novedad vinculada con el desarrollo del propio plan de vida, se observan licencias ante la interrupción voluntaria del embarazo. En efecto en el CCT de la Defensoría del Pueblo se establece una licencia para la persona gestante que opte por interrumpir voluntariamente su embarazo, por hasta treinta días con goce de haberes.

Ya sobre lo relativo al cuidado de la salud, es trascendental que las regulaciones cubran a los/as trabajadores/as en casos de enfermedades inculpables y accidentes de trabajo como así también, en un aspecto novedoso, incluyan disposiciones específicas para tratamientos preventivos: tanto el CCT del Poder Judicial como la modificación de la ley n° 471, prevén licencias para “controles de prevención”. En el caso de las mujeres, un día al año a fines de realizar un control ginecológico; en el caso de los hombres mayores de 45 años, un día al año para controles del Antígeno Prostático Específico (PSA).

En otro orden dentro de lo relativo a la salud laboral, luego del impacto social y político que significó el Ni Una Menos en el año 2015, comienzan a incorporarse licencias por violencia de género a las regulaciones estatales. Aparecen originariamente para el personal del GCBA²⁷ y más tarde en el artículo 46 del CCT de la Defensoría del Pueblo. En el año 2018 fue incluida en el CCT de judiciales. En cambio, el Poder Legislativo opta por utilizar la expresión violencia laboral, dentro de la cual podría estar comprendida la violencia de género, pero con la limitación al ámbito del trabajo. Las licencias prevén procedimientos diferentes, que merecen una consideración particular más detallada que la que aquí se dedica. Esto no solo en torno al plazo de la licencia sino en lo que respecta a los procedimientos de solicitud (v.g. si requiere o no denuncia policial) y las consecuencias que esto trae aparejado²⁸.

²⁵ Es insoslayable el impulso que tuvieron estas causas a partir de las leyes de matrimonio igualitario e identidad de género y la modificación del Código Civil. La influencia de esta nueva legislación en las impresiones de los/as judiciales de la Ciudad fue analizada en el trabajo de Litardo (2016). Estos aspectos son un disparador para problematizar las limitaciones de la agenda de cuidado respecto a las disidencias sexuales, las identidades trans y los modelos de familia.

²⁶ Mientras redacto este trabajo esta licencia se encuentra en incorporación al CCT del Poder Judicial.

²⁷ La resolución 1.039/2015 del Ministerio de Hacienda ratifica el Acta Paritaria que modifica el CCT agregando la licencia por violencia de género. Luego se incluyó en la reforma de la ley de empleo público del año 2018 (artículo 36 bis de la ley 471).

²⁸ En particular, a modo de ejemplo, la licencia del Poder Judicial prevé la posibilidad de solicitar sesenta días anuales con goce de haberes en forma sucesiva o discontinua, permitiendo que la presentación de la denuncia (policial o judicial) realizada se presente hasta diez días hábiles posteriores a la solicitud. Asimismo, posibilita a la trabajadora a requerir el cambio del lugar del trabajo o del de su agresor (si este fuera trabajador judicial) como también una ayuda económica especial, equivalente al último sueldo percibido.

VI. Conclusiones

Una primera conclusión relevante que se desprende de la observancia de estas nuevas regulaciones es su sensible mejora respecto al régimen del sector privado. El avance de la agenda de cuidados en las regulaciones del trabajo del sector público de la Ciudad no solo se comprueba en relación a la Ley de Contrato de Trabajo sino también con respecto a aquellas donde existe negociación colectiva, abordadas por Laya (2015).

Aunque todas las regulaciones superan el promedio, no son iguales entre sí. La reforma de la Ley de Empleo Público trajo avances muy importantes pero la Defensoría del Pueblo y el Poder Judicial presentan los regímenes más protectorios, gracias a los convenios colectivos de trabajo alcanzados. Ambos resultan un ejemplo claro del avance de la implementación de la agenda de cuidados a través de la aparición de nuevas licencias que visibilizan diversas problemáticas atravesadas por las mujeres en este campo.

Los valiosos estudios realizados en el marco del Poder Judicial de la Ciudad merecen actualizarse a la luz de las regulaciones actuales, de las que pueden surgir nuevas preguntas: ¿Qué cambios trajeron los nuevos derechos consagrados en el CCT? ¿Lograron mayor reducción las brechas del tiempo dedicado al cuidado? ¿Tomaron los padres mayores responsabilidades? ¿Gozaron de los sesenta días contemplados en la licencia por paternidad o co-maternidad? Estos interrogantes merecerán un monitoreo y sus respuestas podrían ser clave para la aparición de estos derechos en otras jurisdicciones.

En una mirada general, las nuevas regulaciones invitan a pensar la negociación colectiva no solo como un derecho constitucional y convencional de los/as empleados/as públicos, sino también como un medio idóneo para regular el trabajo con perspectiva de género ya que denotan el impulso de varias causas feministas más allá del cuidado, como la discusión sobre el lenguaje sexista y los modelos hegemónicos de familia.

Por lo expuesto, en tanto diagnóstico sobre el avance de la agenda de cuidados, es trascendental relevar las regulaciones de empleo del sector público. No obstante, no deberíamos soslayar que el Estado representa uno de los principales precarizadores del empleo, utilizando en forma ilegítima e ilegal regímenes de contratación que excluyen de estos derechos de avanzada a una porción importante del personal dependiente. En efecto, cabría señalar que, aunque representa un parámetro, es problemático creer en el avance integral de la agenda de cuidado con una mirada que atienda exclusivamente a lo aquí desarrollado, inclusive en los propios límites del sector público. No obstante, la existencia de esta normativa –aún para estos/as trabajadores/as precarizados/as– se transforma al menos en horizonte de posibilidad. Su conocimiento y difusión puede funcionar también como aspiración para otros sindicatos y actividades que no las gozan, en su lucha por la conquista de los derechos de quienes necesitan ser cuidados y de quienes de un modo u otro han de proporcionar dicho cuidado.

Estos convenios y la reforma de la Ley de Empleo Público involucran también la discusión sobre la interacción entre el feminismo y los sindicatos y el lugar de estos en la planificación e implementación de la agenda de cuidados. Tal debate aparece no solo en la lectura del resultado que se alcanza en la negociación

(los CCT) sino en los planteos que son parte del proceso y que no llegan a las regulaciones definitivas, como el cupo laboral trans en el caso de judiciales²⁹.

Aunque este artículo carece del análisis sobre la participación de las mujeres al interior de los sindicatos como parte necesaria de esta interacción, podríamos evaluar el compromiso de las organizaciones sindicales con una agenda de derechos vinculados con el género y el cuidado abriendo nuevas preguntas: ¿Existe una comisión de mujeres? ¿Qué procesos tuvieron lugar al interior de los sindicatos? ¿Cómo fueron esos procesos de discusión? ¿Qué tensiones y discusiones se registraron en las rondas de negociación? ¿Cuáles fueron las demandas que quedaron excluidas?

Bibliografía

- ADDATI, Laura; CATTANEO, Umberto; ESQUIVEL, Valeria; VALARINO, Isabel (2018). *Care work and care jobs for the future of decent work*, International Labour Office (ILO), Ginebra, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_633135.pdf
- BORDERÍAS, Cristina y CARRASCO, Cristina (1994). “Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas”; en Borderías, Cristina; Carrasco, Cristina y Alemany, Carme (comp.) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (p. 17 – 109). Barcelona: Icaria-FUHEM.
- CLÉRICO, Laura y ALDAO, Martín (2011). “Nuevas miradas de la igualdad en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: la igualdad como redistribución y como reconocimiento”. Lecciones y Ensayos, número 89, p. 141-179. Disponible en <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/89/clerico-laura-y-aldao-martin-nuevas-miradas-de-la-igualdad.pdf>
- FEDERICI, Silvia (2015). *El Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- FEDERICI, Silvia (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- GONZÁLEZ, Agustina y RAMALLO, María de los Ángeles (2018). “Comentario al fallo ‘Etcheverry, Juan Bautista c/ EN s/ amparo ley 16.986’: Pautas para la reglamentación del artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo”. *Revista Jurídica de la Universidad de Palermo*, año 16, número 1. Disponible en https://www.palermo.edu/derecho/revista_juridica/pub-16/Revista_Juridica_Ano16-N1_05.pdf
- GRISOLÍA, Julio (2019). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- LAYA, Ana (2015). “El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado. Análisis comparativo de Convenios Colectivos en las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector

²⁹ Impulsado fundamentalmente por Lohana Berkins (1965-2016) quien además de su aporte invaluable al desarrollo del movimiento feminista y trans de Argentina, fue delegada de la Asociación de Empleados del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (AEJBA).

- privado". Equipo Latinoamericano de Justicia y Género. Disponible en shorturl.at/oqCN4, acceso por última vez el 26/11/2019.
- LITARDO, Emiliano (2016). "Reflexiones a partir de los cambios sobrevinientes con las leyes de matrimonio igualitario e identidad de género" en MAFFÍA, Diana (coord.) *El género en la justicia porteña. Percepciones sobre la desigualdad* (p. 273-277), Buenos Aires: Jusbaire.
- LOBATO, Julieta (2019). "Cláusula de igualdad en el ámbito laboral y perspectiva de género. Aportes desde el Derecho del Trabajo argentino a partir del caso 'Sisnero'". *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (Uruguay)*, número 46, ene-jul. Disponible en <https://revista.fder.edu.uy/index.php/rfd/article/view/638>.
- MACKINNON, Catharine (2005). "Integrando el feminismo en la educación práctica". *Academia: revista sobre enseñanza del derecho de Buenos Aires*, año 3, número 6, p. 157-174.
- MAFFÍA, Diana (2016). "El género en la justicia porteña: percepciones sobre la desigualdad", Buenos Aires: Jusbaire. Disponible en <https://consejo.jusbaire.gov.ar/acceso/genero/publicaciones/149C135241B1DF38FFD3A2C184F21BB1>.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2018). "El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Resumen Ejecutivo". Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_633168.pdf
- PAUTASSI, Laura (2007). "El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos". *Mujer y Desarrollo*, número 87. Disponible en <http://unciencia.unc.edu.ar/2017/junio/pautassi-derecho-al-cuidado.pdf>
- PAUTASSI, Laura (2011) "La igualdad en espera: el enfoque de género". *Revista Lecciones y Ensayos*, número 89, p. 279-298. Disponible en <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/89/pautassi-laura-la-igualdad-en-espera-el-enfoque-de-genero.pdf>
- PAUTASSI, Laura (2018) "El cuidado como derecho. Un camino virtuoso, un desafío inmediato". *Revista de la Facultad de Derecho de México*, Tomo LXVIII, número 272, septiembre-diciembre. Disponible en <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/download/67588/59318>.
- RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina (2015). "Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad". *Revista Nueva Sociedad*, número 256, marzo-abril. Disponible en <https://nuso.org/articulo/economia-feminista-y-economia-del-cuidado-aportes-conceptuales-para-el-estudio-de-la-desigualdad/>.
- RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina y PAUTASSI, Laura (2014). *La organización social del cuidado de niños y niñas. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina*. Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género - ELA. Disponible en <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?muestra&codcontenido=1815&plcontempl=43&aplicacion=app187&cnl=14&opc=49>

- RUIZ, Álvaro Daniel, GAMBACORTA, Mario L. y DENIS, Diego Martín (2013), “Los límites de las facultades de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y la pretendida ausencia del reconocimiento del derecho de huelga en el marco de la Organización del Trabajo (OIT)”. *Revista Derecho del Trabajo* de editorial La Ley, número 966, mayo.
- SABA, Roberto (2007). “(Des)igualdad estructural” en ALEGRE, Marcelo y GARGARELLA, Roberto (coords.) *El Derecho a la Igualdad. Aportes para un constitucionalismo igualitario*, Buenos Aires: LexisNexis.

Fuentes

- Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires (SUTECBA) instrumentado por la resolución n° 2778/2010 del Ministerio de Hacienda, con las actualizaciones de la ley n° 6147 (BOCBA n° 5602 del 23/04/2019) modificatoria de la ley n° 471 de Empleo Público.
- Convenio Colectivo General de Trabajo para el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Convenio Colectivo de Trabajo del Personal de la Defensoría del Pueblo de la CABA.
- Diario de Sesiones de la Convención Constituyente de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2004). Buenos Aires: Colegio Público de Abogados de la Capital Federal.