

**Eso que llaman amor  
es trabajo no pago**

# **ACCIONES SINDICALES PARA REVERTIR LAS BRECHAS QUE IMPONE LA DOBLE JORNADA LABORAL**



Secretaría de  
Género y Diversidad  
**ATE Nacional**

ESO QUE  
LLAMAN  
AMOR  
ES TRABAJO  
NO PAGO



SEAMOS LIBRES SEAMOS PROFESAS

“ Los cuidados son una **variable de ajuste** en momentos de crisis. Al mismo tiempo, en los hogares, la ecuación del tiempo no cierra más porque en el marco del pluriempleo la **falsa dicotomía es tiempo o dinero**. Ser pobres de ambas cosas **condiciona nuestra posibilidad de participación política** para construir, a su vez, las demandas de cuidado que necesitamos. Este **problema es profundamente sindical** porque **cuando debatimos tiempo debatimos salario**; cuando debatimos licencias, debatimos salario; cuando debatimos jardines, lugares de trabajo para garantizar el cuidado, estamos debatiendo salarios. ”

**Clarisa Gambera**

Secretaría de Género y Diversidad

ATE Nacional

Las tareas  
domésticas  
y de cuidado  
representan el  
**16,8%** del  
PBI



## Las mujeres

realizan el **70%** de  
las tareas de cuidado  
no remunerado

destinamos un promedio  
de **6:30hs** diarias  
al cuidado, mientras  
que los varones **3:40hs.**

En Argentina realizamos  
**146 millones** de  
horas diarias  
de trabajo gratuito

debido a las altas  
cargas de las tareas  
de cuidado, trabajamos  
remuneradamente en  
promedio **menos horas**  
que los varones,  
tenemos una **menor tasa**  
de actividad, y una  
penalización salarial  
por maternidad del  
**33,7%**

Las mujeres pobres  
en promedio destinan  
más de **12 horas** a  
las tareas de cuidado  
no remunerado

Tomé menos  
horas en la  
escuela para  
ocuparme de  
los chicos



# Pensar el cuidado desde el feminismo sindical

En Argentina, el cuidado se presenta como una responsabilidad privada cuando en realidad se trata de una estructura que **sostiene nuestra economía y recae principalmente sobre las mujeres.**

Esta situación crea y profundiza desigualdades de género y de clase. Es a lo que **Corina Rodríguez Enríquez** denomina **organización social del cuidado**, y advierte que se convierte en un **vector de desigualdad** porque quienes no pueden subcontratar los cuidados no tienen el tiempo para generar ingresos, por lo que se perpetúa un ciclo de pobreza y precariedad económica: **pobres de tiempo y pobres de dinero.**

Rodríguez señala que el trabajo de cuidado no remunerado — el que realizan las mujeres en el hogar al atender a niñas y niños o a adultxs mayores — funciona como un **subsidio invisible al sistema capitalista**. Sin estas tareas realizadas no habría fuerza de trabajo disponible para sostener nuestra economía.

Si bien esta labor **equivale al 15% del PBI** argentino, continúa siendo un trabajo sin remuneración, **sin garantías sociales, ni protección por parte del Estado.**



Desde el feminismo sindical buscamos que el cuidado sea reconocido como derecho mediante tres dimensiones:

## 1. Visibilizar lo invisible

Que se reconozcan las tareas de cuidado como **parte esencial del sistema económico y social, no como algo secundario o naturalizado por el género.**

## 2. Redistribuir responsabilidades

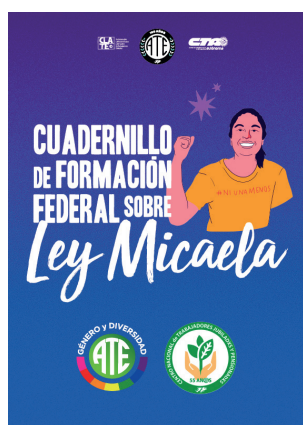
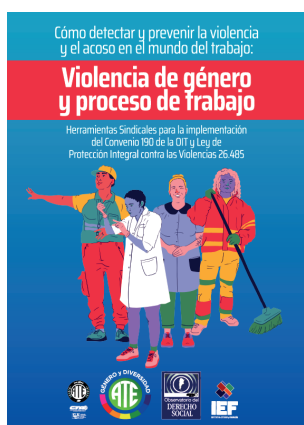
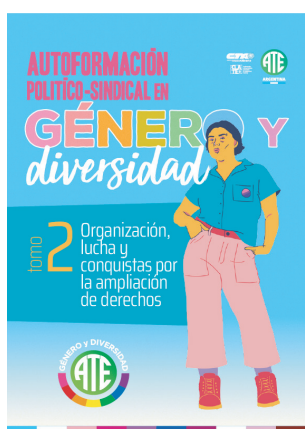
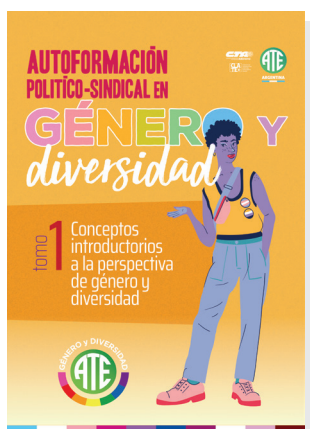
No puede recaer solo en las mujeres. El Estado, el mercado, las comunidades y los hogares deben compartir este trabajo: **licencias igualitarias, servicios públicos de cuidado, espacios comunitarios seguros y accesibles.**

## 3. Invertir para transformar

Es necesario asignar un **presupuesto decisivo y transformar estructuras** para evitar que las políticas fragmentadas repliquen desigualdades.

# Para cuidar y cuidarnos nos formamos

Impulsamos espacios de formación y autoformación para construir espacios de trabajo y sindicatos diversos, donde se limite la violencia. El debate y la reflexión también es una práctica de cuidado colectivo.



# Para accionar hay que conocer: Encuesta Nacional "Violencia laboral y política en contexto de ajuste"

De los datos preliminares se desprende que: más del **91% experimenta mayores niveles de violencia** en sus lugares de trabajo, más del 64% decide no usar derechos laborales por miedo a represalias; y más del **72% sostiene que sus condiciones de trabajo cambiaron para peor**. Esta situación trasciende el espacio de trabajo y afecta además nuestra vida familiar y social: la misma encuesta arroja que más del **75% siente desánimo**, el 77% estrés, el **68% angustia** y más del 67% ansiedad. Además, más del **43% de los que la completaron recurrieron durante el último año a medicamentos para gestionar el estrés**.

## EL AJUSTE GENERA **el DESGUACE ESTATAL la PROFUNDIZA** VIOLENCIA



Escaneá el código QR  
con tu celular para  
responder la encuesta  
o ingresa en este link

---

<https://forms.gle/PHVcGDG6G3rpZHFG7>

---



# La crisis de cuidado impacta en el costo de vida

Si de costo de vida se habla, hay uno muchas veces invisibilizado que refiere al gasto en tiempo y dinero que implican los cuidados. Todas las personas, en esta sociedad, gastamos tiempo y dinero cuidando a otrxs o a unx mismx.

Cuanto más retraído está el Estado, más gasto generan las familias en tareas de cuidado.



## INFORME 03.

### ¿CUÁNTO PUEDE ALEJARSE EL SALARIO DEL COSTO DE VIDA?

Apuntes para volver a debatir cuanto necesitamos para vivir



Escanea el **código QR** para acceder al material completo



# Descuido es la desimplementación del Cupo Laboral Travesti Trans No Binario

“ Con este trabajo mi vida  
cambió completamente,  
podía mantenerme y  
tener una vida más estable.  
Ahora que vino Milei  
igual estamos en una  
inestabilidad parecida  
a la desocupación pero  
encima trabajando  
sin contrato,  
sin cobrar.  
Un infierno.”

## INFORME 05.

### DESIMPLEMENTACIÓN Y DESPIDOS DEL CUPO LABORAL TRAVESTI TRANS NO BINARIE



Escanea el **código QR** para  
acceder al material completo



# Negociación colectiva en clave feminista

De acuerdo a los **avances en políticas de género y diversidad**, gestados en las luchas del movimiento feminista y del movimiento LGBTIQ+, y con una **perspectiva en derechos humanos y salud integral**, es que planteamos los ejes de la discusión sobre licencias con perspectiva de género y diversidad.

Las **licencias deben ser más acordes a los distintos tipos de organización familiar**, deben **eliminar las concepciones rígidas sobre los roles parentales e incorporar las nociones de corresponsabilidad y coparentalidad**, para que abarquen las diferentes realidades en el sistema de cuidados.

Es fundamental **incluir la dimensión del tiempo de cuidado en nuestra agenda gremial** para que haya mayor comprensión de las realidades laborales de nuestras compañeras. Porque los datos muestran el panorama, en la Argentina el cuidado recae en las familias, pero más específicamente, en las mujeres.

Es **responsabilidad del Estado** promover las políticas públicas necesarias para garantizar **licencias equiparadoras y servicios de cuidado de calidad** que reduzcan las disparidades de género en la provisión de cuidados, es decir, para **desfeminizar el cuidado**.

El rol actual de las mujeres en el cuidado también reproduce **desigualdades de clase**. Las mujeres con menos ingresos difícilmente puedan pagar por la provisión de servicios de cuidado, lo que **profundiza la situación de precariedad laboral**. En este sentido, la pandemia hizo retroceder la participación laboral de las mujeres y aumentó su sobrecarga de cuidado.

# HACIA LA FORMACIÓN Y EL DEBATE DE UNA NEGOCIACIÓN NACIONAL, PROVINCIAL Y MUNICIPAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

INFORME 04.

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CLAVE FEMINISTA





# Políticas de **cuidados**

## Para el **Estado Nacional** (Convenio 214)

### **Franquicia horaria por adaptación escolar de hija/e/o**

3 horas diarias durante 10 días hábiles escolares, con goce de haberes, para jardín maternal, preescolar y 1º grado. Si dos agentes de un mismo sector tuviesen más de una niñe a cargo, ambos podrán usar la franquicia. Para hijas/os/es con discapacidad se puede ampliar por 10 días, incluso desde 2º grado en adelante.

### **Licencia para la integración familiar. Guarda con fines de adopción y adopción de integración**

100 días corridos con goce de haberes. Si ambas personas del matrimonio o la unión convivencial, están encuadradas en el CCTG 214/06, pueden distribuirse los 100 días.

### **Franquicia horaria para realización de trámites para asistir a personas a cargo con discapacidad**

30 horas anuales con goce de haberes. Para familias monoparentales, la franquicia es de 40 horas.

### **Lactarios en los sectores de trabajo**

garantiza espacios de lactancia, extracción y conservación de leche materna.

### **Franquicia horaria por acto o trámite escolar de menor a cargo**

12 horas anuales con goce de haberes, en los niveles de jardín maternal, preescolar, primaria y secundaria. Si los responsables a cargo trabajan en la misma jurisdicción, pueden usar la franquicia de forma conjunta.

# Políticas de **género**

## Para el **Estado Nacional** (Convenio 214)

### **Licencia por violencia de género**

15 días corridos por año con goce de haberes

### **Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional**

promueve ámbitos y relaciones laborales libres de violencias y discriminaciones por motivos de género, mediante acciones de prevención, orientación, asesoramiento y abordaje integral de la violencia y acoso laboral por motivos de género.

### **Licencia por nacimiento**

15 días corridos con goce de haberes a partir del nacimiento de le hijo para la persona no gestante que ejerce la corresponsabilidad parental.

### **Licencia para garantizar el acceso a la salud integral por identidad de género**

30 días continuos o discontinuos por año con goce de haberes para atención y tratamiento médico para intervenciones quirúrgicas.



## La Negociación Colectiva en las Provincias y Municipios:

El avance de la negociación colectiva formal en el plano nacional, no fue acompañada en la misma velocidad por los Estados provinciales y municipales. Sobre veinticuatro jurisdicciones existentes en el país, quince de ellas poseen una ley que reglamenta los procesos de negociación colectiva en la Administración Pública Central y en los Entes Descentralizados.

Aunque queda mucho camino por recorrer, la experiencia de provincias y Municipios en inclusión de cláusulas de género viene desarrollandose desde hace algunos años, instalando debates y posibilitando en las mesas paritarias discusiones ligadas también al tiempo y a la doble jornada. Porque para nosotras la ecuación del tiempo es central si queremos construir espacios de trabajo, sindicatos y sociedades más equitativas.



## **“El cuidado ahora es un derecho humano”**

Escanéa el código QR para leer la nota o ingresá en el link



---

<https://ate.org.ar/250816-cuidado-derechohumano/>

---

Encontrá todos nuestro **materiales** en:



Ingresa **escaneando el código QR**  
o ingresando en la web

---

<https://ate.org.ar/generoydiversidad/cajaherramientas/>

---



**Observatorio  
Sindical** DE RELACIONES  
LABORALES