



**PROPUESTA PARA AMPLIACIÓN DEL SUBSIDIO DE JARDINES MATERNALES DEL ARTÍCULO  
106 DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.  
APLICACIÓN PARA TRABAJADORAS DE CASAS PARTICULARES**

Ciudad de Buenos Aires, 17 de NOVIEMBRE de 2020.-

*SITRAJU-CABA NOTA 14 /20 (CMCABA)*

**Al Sr. Presidente del Consejo de la  
Magistratura de la Ciudad  
Autónoma de Buenos Aires.**

**Dr. Alberto Maques**

**S \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ D**

**Federico Romano y Diego Ignacio Latrónico**, en nuestro carácter de Secretario Gremial y Secretario de Prensa del **SINDICATO DE TRABAJADORES JUDICIALES DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES**, con domicilio constituido en la calle Chile N.º 484 de esta Ciudad y correo electrónico info@sitraju-caba.org.ar, nos dirigimos a Ud. a los efectos que referimos a continuación:

**Objeto. Ampliación del subsidio previsto en el artículo 106 del Convenio Colectivo de Trabajo del Poder Judicial de la Ciudad. Se contemple el pago de trabajadoras de casas particulares que realizan tareas de cuidado:**

Que por medio de la presente venimos a solicitar se amplíe el subsidio contemplado en el Art 106 de nuestro Convenio Colectivo de Trabajo, permitiendo contemplar también el pago de trabajadoras de casas particulares que realizan tareas de cuidado y que se encuentren registradas a tal fin.



Para ello proponemos la modificación de dicho artículo que quedará redactado de la siguiente manera: **“Artículo 106: Subsidio mensual por jardines materno-paternales, o educaciones inicial o preescolar, o asistencia y cuidado de personas.** *Los/as Trabajadores/as con hijos/as de hasta seis (6) años que acudan a jardines materno-paternales, o en educación de nivel inicial o preescolar, o que sean asistidos y/o cuidados en sus casas particulares percibirán un subsidio a los fines de cubrir el costo mensual del establecimiento, sea público o privado, o la remuneración pactada según régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares (ley 26844). Para gozar de este beneficio, el/la trabajador/a deberá solicitarlo con acreditación de recibo de pago de la institución a la que acude el menor, o el recibo de sueldo, constancia de afip o formulario 102 del/la cuidador/a, en la oficina de relaciones laborales pertinentes de la parte empleadora, de cada ámbito según corresponda. Para el caso de una institución pública, alcanzará para la acreditación el recibo extendido por la cooperadora. Este subsidio se paga a uno/a solo/a de los/as padres/madres/tutores/guardadores en el caso de que ambos sean trabajadores/as del Poder Judicial de la Ciudad. “*

### **Fundamentos**

No podemos soslayar que nos encontramos inmersos e inmersas en una pandemia que implicó un retraimiento de todas las actividades laborales al interior de los hogares y que por consecuencia se vieron diezmadas las estrategias de cuidado con las que contaban las familias. Precisamente, la Pandemia y las medidas de aislamiento que la mayoría de los países adoptaron, reconfiguraron durante todo 2020 las actividades vitales de la población mundial. Este es un punto de quiebre, renueva discusiones y debates en el mundo del trabajo: las tareas de cuidado que han sido históricamente no reconocidas como trabajo ni remuneradas se vieron expuestas absolutamente durante esta pandemia y los Estados y los empleadores tuvieron que reconocer y abordar la realidad de que tan importante como el trabajo remunerado son las tareas de cuidado que TODAS las familias emprenden alrededor de él, gracias a él y para afrontarlo.

En este punto es donde el concepto de “tareas de cuidado” se vuelve concreto y palpable como nunca. Entendemos a las “tareas de cuidado” como aquellas actividades



indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, por ejemplo, que puedan alimentarse, educarse, estar sanas y vivir en un hábitat propicio para el desarrollo de sus vidas. Toda persona requiere de cuidados en distintos momentos y de distintas maneras a lo largo de su vida -sobre todo en su inicio y al final- que insumen una carga de tiempo para las personas que deben realizarlas que en el caso de las mujeres judiciales implica una doble jornada laboral.

En la actualidad, por el atravesamiento de la pandemia en la que nos encontramos, quienes tienen hijos/as en edad escolar, quienes cuidan a adultos/as mayores, quienes viven en espacios reducidos o no adecuados al “trabajo en casa”, vieron su vida modificada por esta crisis sanitaria actual. Sostener el servicio de justicia y el cuidado de la salud evidenció la necesidad de reforzar nuestra organización como trabajadores y trabajadoras en lo que respecta a estas tareas de cuidado. Esto fue expresamente reconocido por el propio Consejo de la Magistratura mediante la aprobación unánime de la regulación del teletrabajo (Res. CM 195/20) al incorporarse cláusulas que permiten la compatibilización de las tareas o la licencia total en el caso de que ello no sea posible.

Este tipo de medidas son sumamente importantes tanto en nuestra realidad como a nivel nacional e internacional: **regular en este sentido es una manera de reconocer y valorar las tareas de cuidados que realizan las familias y que mayormente recaen sobre mujeres; gracias a esta regulación se brindan soluciones reales desde el Estado en su doble rol (garante de derechos y empleador). Este tipo de medidas son fundamentales cuando tomamos dimensión del valor que contienen para nuestro país las tareas de cuidados.** Si tomamos solo el valor económico, vemos que, según el informe elaborado por la Dirección de Economía, Igualdad y Género, en agosto 2020 se estimó que el aporte del trabajo doméstico y de cuidados No Remunerado al sistema productivo representa el 15,9 del PBI, o sea, es la actividad que mas aporta. *“Por esto, aquí se considera a los cuidados como un sector estratégico para pensar la Argentina del presente y el futuro”*, dice el informe citado, y no podemos mas que estar de acuerdo.

Promover políticas públicas en este sentido, beneficia a los y las trabajadores, tanto en el universo de trabajadores y trabajadoras judiciales como de trabajadoras de casas



particulares y tiene un alto impacto en la construcción de ciudadanía para el mundo del trabajo y la organización social de las responsabilidades de las tareas de cuidado.

**Tareas de Cuidado. Una política central en materia estatal. Una oportunidad de nuestro Poder Judicial en seguir reconociendo y ampliando derechos.**

En los últimos años en general, pero también específicamente en el Poder Judicial de CABA, se ha ido avanzando en una idea común que a esta altura es irrefutable: la atención del bienestar de los y las trabajadoras, así como la ampliación de derechos tiene como resultado una mayor productividad y mayor rendimiento laboral y además, configuran una atención de emergentes que el Estado debe contemplar y cumplir y que demanda la sociedad toda.

Así lo hemos entendido en nuestro Poder Judicial con las licencias por Paternidad y Maternidad de nuestro Convenio Colectivo de Trabajo, como las licencias por Violencia de Género, subsidios para jardines maternos, ayuda escolar o (aún más de vanguardia) las licencias por Co-Maternidad, las que son avances concretos en la comprensión de que lo laboral no puede estar disociado de la vida privada de las personas.

El subsidio opcional por Tareas de Cuidado que aquí proponemos, también pretende ser una herramienta para reparar la brecha de desigualdad de género entre las personas que componen el Poder Judicial.

**La Segunda Encuesta sobre Percepciones de la Desigualdad de Género (octubre 2020), realizada por el Observatorio de Género en la Justicia y la Oficina de Estadísticas del Consejo de la Magistratura de CABA revela** acerca de los núcleos duros de desigualdad. La mencionada encuesta brinda un ejemplo claro de esto cuando aborda la temática de las capacitaciones y los concursos: en la misma, se observa **que los tiempos y posibilidades son desiguales por género y están ligados indefectiblemente a la percepción de que las Tareas de Cuidado son una actividad mayoritariamente femenina.**

Creemos que la implementación del subsidio opcional por Tareas de Cuidado impactaría directamente sobre estos temas construyendo un punto de partida más



equitativo. Lo que proponemos, en definitiva, es una herramienta para paliar estas desigualdades y para acompañar las transformaciones sociales que la época demanda.

Debemos desnaturalizar la idea de que la distribución de los cuidados sólo debe resolverse dentro del ámbito privado. En este sentido, **enfaticamos que es responsabilidad del Estado instrumentar políticas públicas que reduzcan estas asimetrías históricamente construidas. Por ello, los tres poderes del Estado deben desarrollar acciones concretas para que todos estos derechos puedan ser plenamente ejercidos y que no sean un mero acto declarativo.**

Ejemplo de ello, es la Ley Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo (27555/2020), sancionada recientemente, que en su el art. 6 consagra: *“Tareas de cuidados. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592”.*

En nuestro Poder Judicial -*como afirmamos*- esta previsión está hecha con la Regulación del Teletrabajo RES. CM 195/2020 donde más precisamente en su artículo 12, se permite la compatibilidad de la jornada laboral con las tareas de cuidado. Destacando así la importancia de poder organizar adecuadamente las tareas de cuidado de las personas a cargo y las responsabilidades laborales de la manera más eficiente posible, en consonancia con lo dispuesto en el art. 6 de la Ley 27.555 antes mencionada.

Este reconocimiento responde de un modo acabado a la doble responsabilidad del Poder Judicial: como parte de uno de los tres poderes del Estado y como empleador. Ya que, insistimos, debe ser el Estado quien genere políticas que brinden nuevas herramientas de inclusión. **Este tiempo nos muestra una oportunidad de convocarnos en seguir reconociendo derechos y reduciendo desigualdades, no solo ya impartiendo justicia desde**

## **la jurisdicción sino haciéndolo con medidas eficaces desde la administración del Poder Judicial.**

Por ello, a través de esta modificación de la implementación del subsidio, abriendo la posibilidad a cubrir a las trabajadoras de casas particulares y con la acreditación del recibo de sueldo de la persona que realiza las Tareas de Cuidado y el formulario de AFIP (de la misma manera que para el subsidio por jardines maternales se presenta la correspondiente factura), se encara una política clara de registración para un universo de trabajadoras que contempla solo un 20% de trabajadoras registradas y cuyos salarios son bajos.

Nuestro Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires es la mejor demostración de esta noble tradición de reducir estas desigualdades con más derechos. Claros ejemplos de esto son:

- El reconocimiento de la necesidad de favorecer la compatibilidad de la jornada laboral con las tareas de cuidado (RES. CM 195/2020)
- Otras licencias contempladas en nuestro CCT como: la reducción de la jornada laboral de una hora y media por día durante el periodo de un año en periodo de lactancia (art 51 CCT), las licencias por maternidad por 120 días corrido (art. 48 CCT). Y -en este sentido- las licencias de co-maternidad y co-paternidad por 60 días corrido (art. 49 CCT) que amplían la corresponsabilidad de los cuidados.
- La licencia por cuidado de familiar enfermo
- Subsidio por jardines maternales, hasta los 6 años de edad del niño o niña (art. 106), y la licencia por adaptación escolar (art. 52 CCT).
- Y finalmente, la licencia especial de protección integral para el/la trabajador/a que sufra violencia de género reconoce un derecho a las trabajadoras hasta entonces invisibilizado (art. 61 bis CCT).

Es importante notar que hoy, estos derechos son nuestros pisos y que siempre debemos tender hacia el reconocimiento de distintas realidades y la garantía de accesos a derechos que pudieran estar siendo soslayados. El desarrollo de la ciudadanía y la sociedad es dinámico, por ello el acompañamiento que institucionalmente brindemos también debe serlo.



La implementación de este subsidio opcional, con su consecuente contraprestación, va en camino hacia esos objetivos.

**La diversificación de opciones para el trabajador y la trabajadora judicial frente a las Tareas de Cuidado repercutirá en una mejor productividad, en una mayor formación y capacitación de las y los trabajadores y las y los funcionarios, en una mejor calidad de justicia y, sin dudas, elevará aún más, los estándares y capacidades de nuestro Poder Judicial.**

Y sobre todo, esta implementación, desde uno de los 3 poderes del Estado, hará más justo nuestro funcionamiento y dará una señal al resto de la Sociedad sobre lo que significa impartir justicia de forma integral. Es el tiempo de avanzar en el camino que hemos construido, no desaprovechemos esta oportunidad.

Sin otro particular y a la espera de una pronta respuesta, saludamos a Ud.

Federico Romano  
Secretario General

Diego I. Latronico  
Secretario de Cultura, Prensa,  
Comunicación y Capacitación