



Observaciones de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT RA) respecto de la Opinión consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre “El contenido y el alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos”

Tenemos el agrado de dirigimos a esta Honorable Corte Interamericana de Derechos Humanos en nombre y representación de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT RA) con motivo de la solicitud de opinión consultiva propuesta por el gobierno de nuestro país, en el marco de los artículos 64.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH) y 70 y 71 del Reglamento de la Corte IDH, sobre: *“El contenido y el alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos”*, a la luz de la citada Convención y otros instrumentos internacionales de Derechos Humanos.

Al fundar nuestro apoyo a esta iniciativa y conforme a los marcos del movimiento sindical al que pertenecemos subrayamos dos de las múltiples razones que lo justifican.

Por una parte, entendemos que reconocer como un Derecho Humano el cuidar, cuidarse y ser cuidado generará a nivel continental marcos de obligatoriedad para las decisiones, procedimientos e instituciones orientadas a la disminución y erradicación de las desigualdades derivadas de la lógica tradicional de las tareas de cuidado.

Asimismo, la determinación de los alcances de ese derecho permitirá definir las medidas exigibles a los Estados y las responsabilidades de actores

sociales como los empleadores ya que entendemos que el dialogo social y en especial la negociación colectiva pueden ser un mecanismo eficiente para el ajuste de las normas generales a las relaciones laborales.

En esta línea de razonamiento, esperamos que una vez producido el dictamen solicitado los sindicatos de la región veamos reforzadas las herramientas disponibles para lograr que quienes realizan trabajos de cuidado no remunerados -en su gran mayoría mujeres - tengan las garantías propias del derecho al trabajo y la seguridad social, sin discriminación de ninguna naturaleza.

La otra motivación de nuestro apoyo a esta petición atañe concretamente a nuestro país caracterizado por un razonable desarrollo de las políticas de seguridad social en materia de cuidados, contrastante con las carencias del mundo del trabajo, apenas disimuladas por los esfuerzos para mejorarlo en la negociación colectiva y de algunas decisiones judiciales que han suplido la parsimonia de los gobiernos para reglamentar leyes que requerían de tal requisito para su vigencia, como ocurriera con los espacios para lactancia y las guarderías en los lugares de trabajo.

En 2005 mediante el Decreto 1454 se implementó, reiterado luego legislativamente, un sistema de moratorias previsionales que permite jubilarse a trabajadores informales y especialmente a las mujeres, lo que en términos populares se conoce como la “Jubilación del ama de casa”. Más recientemente mediante Decreto 475/2021 la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) reconoció las tareas del cuidado de los hijos como un trabajo a efectos previsionales asignando un equivalente de entre uno y dos años de aportes por cada uno de ellos.

Existen además medidas protectorias a partir del Régimen de Asignaciones Familiares de la Ley N° 24.714 de 1969, con muchas actualizaciones, para trabajadores formales e informales y un régimen de Protección Social que incluye asignaciones por embarazo, por hijo y para el cuidado de la salud integral para embarazadas, niños y niñas de grupos familiares desocupados o que se desempeñen en la economía informal.

La Ley de Contrato de Trabajo que involucra a la mayoría de los trabajadores, si bien otorga una licencia por maternidad de 90 días, con posibilidad de reintegro, cese indemnizado o periodo de excedencia, fija como “licencias especiales” solo 2 días para el padre, 10 por matrimonio, 3 por fallecimiento

de conyugue, concubino, hijos o hijas, y un día por fallecimiento de hermana o hermano.

Estas omisiones de la legislación laboral no son irrelevantes. Hay gravosas consecuencias intrafamiliares y sociales por no disponer de los instrumentos necesarios para lograr una adecuada armonía de las distintas esferas: personal, familiar y laboral, que se aprecian -por ejemplo- en los cambios demográficos de las últimas décadas, con efectos claros en la disminución de la fecundidad y en la postergación de la maternidad y la paternidad.

Actualmente, una promisorio perspectiva radica en el Proyecto de ley "Cuidar en Igualdad" presentado por el Poder Ejecutivo, que propone la creación de un Sistema Integral de Políticas de Cuidados en Argentina para "asegurar la provisión, la socialización, el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado, entre el sector público, el sector privado, las familias y las organizaciones comunitarias y entre todas las identidades de género". Lamentablemente, permanece sin tratamiento desde mayo de 2022.

Destacamos también la situación de quienes prestan el grueso del trabajo de cuidado remunerado, puntualmente en nuestro caso el "personal de casas de familia" que cuenta con un adecuado régimen laboral y un sistema de negociación colectiva para la determinación de sus remuneraciones, pero que incluye a poco más del 30% de quienes cubren esas tareas subsistiendo por tanto un muy alto nivel de informalidad.

Finalmente, sostenemos que la aceptación de la petición motivo de esta consulta implicará para los trabajadores, trabajadoras y para quienes ejercemos la representación sindical, un valioso soporte para nuestros reclamos ante el Estado y los empleadores. De esta manera, el derecho a cuidarse, cuidar y ser cuidado podrá tener plena vigencia tanto en el sistema de la seguridad social como en el ámbito de las relaciones laborales avanzando hacia una distribución más justa, reconocida y remunerada de las tareas de cuidado, que usualmente llevan adelante las mujeres.