

**POR LA**

**DEMOCRATIZACIÓN**

**DE LAS TAREAS DE**

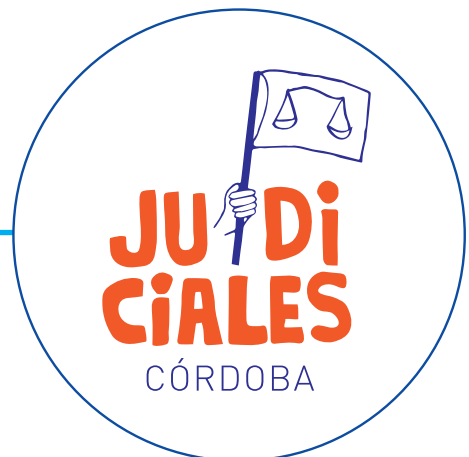
**CUIDADO**

**EN EL PODER JUDICIAL**

**DE CÓRDOBA**

**Proyecto elaborado por la Asociación Gremial  
de Empleados del Poder Judicial de Córdoba.**

**Córdoba, marzo del 2024**





# ÍNDICE

<b>I. INTRODUCCION</b>	<b>5</b>
<b>II. A MODO DE ARGUMENTACIÓN</b>	<b>6</b>
a) Trabajo y cuidados: hacia una ampliación de la mirada y de las responsabilidades	6
b) El valor económico de los cuidados	9
c) Las explicaciones legislativas en el mundo acerca de “los cuidados” como sistema de especial protección	11
d) Hacia un sistema democrático del cuidado en el ámbito judicial cordobés	13
<b>III. EL TRABAJO, LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD</b>	<b>16</b>
a) Problematizando las licencias por paternidad	16
b) Regulaciones provinciales ampliatorias de la licencia por paternidad y el Sistema nacional de cuidados – Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad”	19
c) El ejercicio de la licencia por maternidad: la vuelta al trabajo y sus implicancias	22
▶ Pensando en un pleno ejercicio de la licencia por maternidad	22
▶ Hacia una total cobertura de lactarios en el Poder Judicial	23
▶ El trabajo nocturno, en turnos rotativos y/o de calle y su compatibilización con la gestación y la lactancia	25
<b>IV. EL CUIDADO Y SU COMPATIBILIZACIÓN CON EL TRABAJO JUDICIAL</b>	<b>29</b>
a) Licencias por tareas de cuidados	29
b) El cuidado de personas con discapacidad	34
c) Espacios laborales de cuidado y asignaciones por guarderías	38
d) La ponderación de las tareas de cuidado al evaluar la formación académica	40
<b>V. SINTESIS DE LAS PROPUESTAS</b>	<b>42</b>
<b>VI. A MODO DE CIERRE</b>	<b>45</b>





# INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se enmarca en discusiones que como Asociación Gremial de Empleados del Poder Judicial de Córdoba llevamos adelante, en torno a distintos planteos que surgen al analizar el concepto de trabajo desde una mirada de género. Se pretenderá sintetizar argumentos, experiencias de otras jurisdicciones judiciales y referencias de la normativa vigente en relación a lo que hoy se discute como “sistema de cuidados” o el horizonte de la “democratización del cuidado” en nuestro país. Todo con el objetivo de acercar a las áreas de gestión del Poder Judicial de la provincia ideas para balancear y equilibrar desde un rol institucional aquello que hoy resulta desfasado, esto es, la injusta y desigual distribución de las tareas de cuidado hacia adentro de las familias y con ello morigerar los impactos negativos que ello puede producir en la carrera profesional y la calidad de empleabilidad de la mujer trabajadora.

Desde nuestro sindicato estamos firmemente convencidos y convencidas de que la discusión y el diálogo en mesas de trabajo respecto de diferentes aspectos que hacen a nuestra vida laboral como judiciales, apuntan a consolidar instancias cada vez más democráticas y transparentes hacia dentro de la Justicia. Tal experiencia positiva surge del trabajo acordado y que aún se mantiene para la puesta en funcionamiento del “Protocolo de prevención en violencia laboral/o de género en la modalidad laboral en el Poder Judicial de Córdoba” aprobado por Ac. del T.S.J N° 1706 en el año 2021. Dicho antecedente es un ejemplo de la importancia de que el propio sindicato elabore y evalúe propuestas pensadas para mejorar las condiciones de trabajo de las y los judiciales. El objetivo de ello es que, previa negociación con el empleador, se conviertan en cambios institucionales reales y por ello saludables para la vida del Poder Judicial y de quienes lo componemos.

Es en esta misma senda que se presenta este proyecto, en el que explicaremos los fundamentos, las razones y las ideas que como sindicato sostenemos para avanzar en herramientas institucionales que nos permitan mejorar las condiciones de trabajo en torno a la democratización de las tareas de cuidado hacia adentro del Poder Judicial.



## A MODO DE

# ARGUMENTACIÓN

### **a) Trabajo y cuidados: hacia una ampliación de la mirada y de las responsabilidades**

Desde un ejercicio del sindicalismo con perspectiva de género surge en términos relevantes la idea de un activismo sindical orientado al fortalecimiento de la igualdad de oportunidades entre las personas. En ese sentido el trabajo nos ayuda a vivir en comunidad como un gran ordenador social, pero sólo es digno cuando es reconocido, remunerado y posee derechos regulados y exigibles. Analizar el concepto de trabajo desde una lupa de género, nos impondrá toparnos con categorías explicativas como “división sexual del trabajo” y “segregación horizontal y vertical”.

El concepto de “división sexual del trabajo” alude al “mecanismo central mediante el cual se producen sistemáticamente diferencias en la participación laboral y en los salarios entre varones y mujeres, (...) hace referencia al reparto social de tareas o actividades según sexo-género. Y también a la existencia de procesos de sexualización en la división social y técnica del trabajo, a una inserción diferenciada de varones y mujeres en la división de las responsabilidades”<sup>1</sup>.

Al analizar el modo de inserción de la mujer al mercado de trabajo bajo una mirada de género, esto es, una mirada atenta a las desigualdades encubiertas, se advertirá una división sexual del trabajo que segrega a las mujeres “en ocupaciones catalogadas como típicamente femeninas que representan una continuación de las tareas que las mujeres desarrollan habitualmente en los hogares/barrios/organizaciones y que se basan en los estereotipos de género. El resultado (...) se refleja en una sobre-representación de las mujeres en el sector de servicios, en particular, en las áreas del servicio doméstico

---

<sup>1</sup> Goren, N. (2017): “Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos”, en LAT- Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, Nº 2, pág. 3.

remunerado, en el área de educación, en servicios de salud y en servicios personales”<sup>2</sup>. Este tipo de segmentación la literatura la denomina “segregación horizontal”. Por su parte, a partir del concepto de división sexual del trabajo también se señala “cómo se excluye a las mujeres de los puestos que cumplen funciones jerárquicas de dirección y las relega en los puestos de menor calificación y de escasas posibilidades de progreso (...) techo de cristal”<sup>3</sup>. Este tipo de “segregación” se cataloga como “vertical”.

El Poder Judicial de Córdoba no es una institución exenta a esta realidad. Si se analizan los datos publicados por el propio Tribunal Superior se advierte que la planta administrativa, considerado el escalafón más bajo de la carrera judicial, está compuesta en un 71,98% por mujeres (y por un 28,02% de varones), mientras que en el sector más alto en jerarquía, esto es, jueces, fiscales, asesores (categoría denominada magistrados/as) ese porcentaje de mujeres se reduce a un 45,44%<sup>4</sup>. Por su parte, aunque los datos circulantes no son desagregados o actualizados, es tendencia en todos los Poderes Judiciales que los fueros o estamentos más “feminizados” como los de familia, violencia familiar o asesorías suelen estar poblados de juezas o asesoras mujeres; mientras que aquellos temas o fueros más “masculinizados” como penal y el Ministerio Público Fiscal son mayormente representados por jueces o fiscales varones<sup>5</sup>.

Por su parte, si se observan los datos brindados por la Encuesta Permanente de Hogares<sup>6</sup>, sobre el mercado laboral, se analizan tres indicadores representativos. Por un lado, la tasa de actividad, definida principalmente como la proporción de personas que tienen una ocupación o que sin tenerla la están buscando activamente, sobre el total de la población. Para el tercer trimestre del año 2023, la tasa de actividad de los varones rondó en el 70,7% mientras que en el caso de las mujeres llegó aproximadamente

---

2 Op. Cit., pág. 3.

3 Op. Cit., pág. 6.

4 Datos extraídos del Centro de estudios y proyectos del T.S.J. de Cba. al año 2022: <https://cepj.justiciacordoba.gob.ar/recursos-humanos/>. Cabe aclarar que el sistema de ingreso para el personal administrativo no es el mismo que para los cargos de magistratura. Ya que en el primer sector se accede por concurso de antecedentes y oposiciones, mientras que, al segundo, además, se prevé una entrevista por el Consejo de la Magistratura con alto valor en el puntaje de la misma.

5 Sí se observa el Mapa de género de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), surge que en los Tribunales provinciales de Córdoba al año 2022 existían 51 mujeres Defensoras sobre 39 varones Defensores; mientras que ese número se invierte en 69 varones y 49 mujeres Fiscales del Ministerio Público Fiscal. Datos obtenidos: [Mapa de género de la CSJN 2022](#). También existen investigaciones que ilustran este panorama, María Eugenia Gestiazoro en una publicación del 2013 sistematizando los datos existentes indicaba que en la justicia de Córdoba había mayor concentración de mujeres en los fueros de Familia y Menores mientras que la mayor concentración de varones magistrados se encontraba en el ámbito Penal y del Ministerio Público Fiscal. Ver: Gestiazoro, Ma. Eugenia (2013): “Género, trabajo y mujeres en el Poder Judicial”, Ed. Centro de Estudios Avanzados, pág. 97, disponible en [Genero, trabajo y mujeres en el Poder Judicial](#).

6 EPH-INDEC, tercer trimestre del año 2023, disponible en: [Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos \(EPH\) Tercer trimestre de 2023](#).

al 52,3%, es decir que, en Argentina, surge que al final del 2023 había más hombres ocupados o buscando activamente trabajo que mujeres. En segundo lugar, la tasa de desocupación, que consiste en el porcentaje entre la población desocupada y aquellas personas que tienen una ocupación o buscan activamente una, para el mismo período del año 2023 tenía un valor de 6,3% para los varones y 5,3% para las mujeres. Es decir que las mujeres estaban más desocupadas que los hombres. Y, en tercer lugar, la tasa de empleo representada como el porcentaje de la población ocupada sobre la población total, arrojó en igual período un valor de 66,9% para los varones y de 49,1% para las mujeres. Es decir que los varones tienen 17 puntos porcentuales más de ocupación que las mujeres. Esto evidencia, en consecuencia, que en el país hay menos mujeres que participan en el mercado laboral y más mujeres están desempleadas.

Cuando la mujer llega a la maternidad, estos valores no sólo empeoran notablemente, sino que también el trabajo no remunerado adquiere una mayor importancia en el uso del tiempo. Siguiendo los principales hallazgos de la “Encuesta Nacional de Uso del Tiempo” del INDEC del año 2021<sup>7</sup>, se observa que el 91,7% de las mujeres realiza trabajos no remunerados; definido como aquellas actividades productivas de los hogares para sus propios miembros, y de apoyo para otros hogares, para la comunidad y el voluntariado; mientras que los varones sólo el 75,1%. Cuando se analiza el tiempo promedio dedicado por día, las mujeres dedican el doble de tiempo que los varones: 6,31 hs. las mujeres y 3,40 hs. los varones. Para mayor grado de apertura, respecto a las actividades de cuidado y las tareas domésticas, el 31,4% de las mujeres realiza tareas de cuidado mientras que sólo el 20% de los hombres las realiza y el 90% de las mujeres realiza tareas domésticas mientras que sólo el 70% de los hombres las hace. Respecto a las horas promedio dedicadas a esas tareas, las mujeres siguen manteniendo el doble de horas que los varones.

Tanto los datos de trabajo remunerado apoyado en los indicadores del mercado laboral donde se muestra una falta de oportunidades, como los datos de uso del tiempo respecto al trabajo no remunerado, evidencian que la mujer está en una situación de desventaja y desigualdad en relación al varón. Adicionalmente, en Argentina, para el caso del sector privado, la licencia por paternidad es excesivamente corta. En la mayoría de los sectores económicos las madres tienen una licencia de tres meses mientras que los padres sólo pueden utilizar 2 días. En el Poder Judicial de Córdoba, al igual que en el resto de las dependencias estatales de la provincia, si bien la licencia por maternidad se ha extendido a 180 días corridos; la licencia por nacimiento es de 8

---

7 Disponible en: [Encuesta Nacional de Uso del Tiempo \(ENUT 2021\)](#).



días corridos para el “agente varón que fuese padre, siempre que el mismo fuese el cónyuge o conviva con la parturienta (...) En caso que el padre de la niña o del niño no conviviera con la madre, se le otorgará dos (2) días de licencia por nacimiento de hijo”<sup>8</sup>. Esto trae fuertes incentivos a la desigualdad en la distribución de las responsabilidades y no quedan posibilidades de debate a la hora de quién tiene que cuidar a los hijos y las hijas recién nacidas.

En consecuencia, puede advertirse que la división sexual del trabajo contempla en el fondo una inequitativa distribución de las tareas de cuidado, lo que constituye “un factor fundamental que incide negativamente en las condiciones de inserción de las mujeres en el mercado laboral (...) [ya que] La incorporación masiva de las mujeres en el mercado laboral no fue acompañada por cambios en la estructuración del ámbito doméstico que resulten en un reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre varones y mujeres. Así, se fue produciendo una sobrecarga de trabajo para las mujeres, quienes enfrentan la doble tarea de conciliar trabajo con responsabilidades familiares”<sup>9</sup>.

Si se combinan, nuevamente, los números iniciales de composición del Poder Judicial de Córdoba podrá surgir rápidamente la pregunta acerca de cuán a fondo impacta esta realidad en el más del 70% de mujeres que compone la planta administrativa del Poder Judicial. Esa inquietud resulta más acuciante si, además, se agrega que de la propia información estadística de la justicia cordobesa surge que la edad promedio del personal es de 43 años.

## **b) El valor económico de los cuidados**

Las tareas de cuidado, invisibilizadas y exclusivamente a cargo de las mujeres, representan según informes del Ministerio de Economía de la Nación el sector que más aporta a la economía y constituye un 15,9% del PBI<sup>10</sup>, seguido por la industria y el comercio. Con la pandemia y el Aislamiento social preventivo y obligatorio, que suspendió los establecimientos educativos formales e informales y también las instituciones de cuidado, aumentaron las horas dedicadas a la limpieza, cocina y organización del hogar,

8 Art. 34 del Reglamento de Asistencias y Licencias del Poder Judicial (R.A.L.). Este artículo remite a la Ley provincial 9905 del 2011 sancionada para todos y todas las empleadas públicas provinciales.

9 Aspiazu, Eliana (2014), Op. Cit., pág. 18, en esta oportunidad la autora cita a De Barbieri (1984).

10 Informe de la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género del MNE (2020): “Los cuidados, un sector económico estratégico: Medición del aporte del Trabajo Doméstico y de Cuidados no Remunerado al Producto Interno Bruto”, pág. 7. Disponible en: [Los cuidados, un sector económico estratégico Medición del aporte del Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al Pro.](#)

y también las horas consagradas a los cuidados de los niños y las niñas y adolescentes, así como la asistencia a personas mayores. Esas tareas que realizaban las mujeres de manera invisible, y al interior de los hogares, quedaron expuestas, dejando en evidencia las repercusiones de una nueva normalidad difícil de sostener en el tiempo sin transformaciones sustanciales. La UNICEF detectó que en Argentina un 50% vieron incrementadas sus tareas de cuidado en contexto de ASPO<sup>11</sup>. Lejos de apagarse por la pandemia, la economía de los cuidados se encendió y sostuvo el funcionamiento social<sup>12</sup>.

Sin embargo, es posible pensar que esta desigual distribución de las tareas de cuidado profundizada en la pandemia haya aumentado también las inequidades económicas entre varones y mujeres trabajadoras o entre la salud laboral de ambos grupos. Así a nivel nacional, los por entonces Ministerio de Trabajo y de Mujeres, Géneros y Diversidades dictaron conjuntamente la Resolución N° 2/20 que previó dispensas o adecuaciones horarias por el trabajo remoto exigido por el empleador para personas con niños niñas, adolescentes o personas a cargo mientras se encontraran cerrados los establecimientos educativos o de cuidado.

Ante este contexto, desde instancias de representación judicial cordobesas a nivel nacional se expresaba que había un ineludible “impacto de género durante la pandemia en las situaciones de violencia, en el cuidado, en las adultas mayores y en los trabajos en negro de las mujeres” y se advertía que había “distintos ejes que [estaban] (...) sucediendo en la pandemia y que [tenían] (...) un impacto de género, uno de ellos [era] (...) el teletrabajo. ¿Cómo es el orden de distribución de computadoras en el grupo familiar? ¿quién toma la computadora en el último lugar cuando hay una sola?”<sup>13</sup>. Pero en su faz empleadora el Tribunal Superior de Justicia desoyó en forma constante los pedidos de dispensa de presencialidad que el sindicato articuló para compañeras que no contaban con redes de cuidado mientras los establecimientos educativos no funcionaran en forma presencial y veían, en consecuencia, dificultoso armonizarlas con el trabajo remoto. Así fue como advertimos, en términos reveladores, que el desarrollo del trabajo remoto y del trabajo presencial con exigencias y obligaciones a la planta de empleados y empleadas sin un criterio de género, no sólo afectaría a las personas

---

11 Información brindada por Olga Isaza (Representante adjunta de UNICEF en Argentina) en el curso de capacitación virtual organizado por ELA y UNICEF, con apoyo de OIT, denominado “Guía de formación sindical en materia de políticas de cuidado” desarrollado el pasado 29/05/2020.

12 Informe de la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género del MNE en el año 2020 ya citado, pág. 18.

13 Expresiones de la presidenta de la Asociación de Mujeres Juezas (AMJA), Aida Lucia Tarditti y vocal del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, en una entrevista periodística del diario Tiempo judicial el 29/05/2020. Nota completa disponible en: [Aída Tarditti: “Somos una minoría las mujeres en la cabeza de los poderes judiciales”](#).

en sus condiciones laborales, sino que corría el riesgo de agudizar desigualdades ya existentes. La pandemia nos permitió encarnar en tiempo presente el consenso tantas veces repetido que indica que frente a situaciones de desigualdades estructurales resulta obligación de los Estados, empleadores y sindicatos, aunque con diferentes responsabilidades institucionales, desplegar políticas activas y directas para corregirlas.

Es en ese escenario que al gremio judiciales se nos impone hoy un debate crucial dentro del mundo del trabajo: cómo lograr la democratización de las tareas de cuidado y caminar hacia un sistema estatal de cuidados en el que todos los actores relevantes, esto es familias, estado, sociedad y organizaciones de la vida civil que componemos lo que la literatura denomina “el diamante del cuidado”<sup>14</sup>, colaboremos en distribuir responsabilidades y cargas.

### **c) Las explicaciones legislativas en el mundo acerca de “los cuidados” como sistema de especial protección**

A partir de lo escrito, reconocemos al “cuidado” como el nudo crítico de las desigualdades de géneros que impacta directamente en las mujeres. El derecho a cuidar y ser cuidado se encuentra establecido, a nivel internacional, en el art. 18 de la Convención sobre los Derechos del Niño<sup>15</sup> y en el art. 29 de la Observación General N° 7 del año 2005 de la Convención<sup>16</sup>. La Convención establece, además, que ambos progenitores tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. En la Argentina este derecho se encuentra reconocido por la Ley nacional 26.061, que también establece la igualdad en términos de obligaciones y responsabilidades por parte de la madre y el padre (art. 7), y por el nuevo Código Civil y Comercial (Libro 2do., Título VII). La Declaración Universal de los Derechos Humanos describe al trabajo de cuidado como un derecho humano, permitiendo darle carácter universal, interdependiente e indivisible, reconociéndolo para todos los seres humanos sin exclusión alguna<sup>17</sup>. Ya en el año 1981 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dictó

14 Concepto acuñado por la academia para explicar cómo se estructuran los actores que brindan cuidados como así también las relaciones que existen entre ellos. Las cuatro puntas del diamante son: las familias, el mercado, el Estado y la sociedad civil.

15 Adoptada por nuestro país en 1990 y con rango constitucional desde la reforma constitucional de 1994. Y de aplicación obligatoria por Ley nacional N° 26.061 del año 2005. Texto completo de la CDN disponible en: [CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO](#).

16 Art. 29 y otros. Disponible en: [Realización de los derechos del niño en la primera infancia. Observación general N.º 7 \(2005\). CRC/C/GC/7](#).

17 Declaración Universal de Derechos Humanos - Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948, París, pág. 6.

el Convenio N° 156, ratificado por nuestro país en el año 1988, que legisla sobre las y los trabajadores con responsabilidades familiares<sup>18</sup>. Dicho Convenio, de suma importancia para el tema en cuestión, tiene por objeto “la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares”. El Convenio se refiere a todas y todos los trabajadores al hablar de cuidados no centrandó dicha responsabilidad en la mujer únicamente y amplía la mirada de los cuidados más allá del destinado a cuidar hijos e hijas. En su art. 5 el Convenio establece que “Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para: (a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales; (b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar”. Dicho instrumento y su respectiva Recomendación N° 165 constituyen “pautas claras, destinadas a contribuir a desarmar la división sexual del trabajo y la inequitativa distribución de las responsabilidades familiares”.<sup>19</sup>

Por su parte, la OIT afirma que una economía formal de cuidados podría generar más de 475 millones de empleos en todo el mundo para el año 2030. La inversión en cuidados responde a la acuciante necesidad social de afrontar el rápido envejecimiento de la población en muchos países y abre el camino para avanzar hacia la igualdad de género. La transformación de la economía de los cuidados requiere inversiones públicas en servicios de cuidados de calidad, políticas de trabajo decente para los cuidadores, apoyo a los cuidadores no remunerados que desean volver al empleo remunerado y una revalorización, además de la formalización del trabajo de cuidados remunerado<sup>20</sup>. La Organización de Naciones Unidas a partir de uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible convoca a “reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”<sup>21</sup>.

---

18 Texto completo del Convenio disponible en: [Convenio 156](#).

19 Beltrán, Victoria Flores (2022): “Nudos de desigualdad: el derecho del cuidado en la legislación argentina” en *Derecho laboral feminista: derechos laborales de las mujeres y LGTTTBIQ+*, Comp.: Lozano-Terragno-Censi, Ed. Mil Campanas, Bs. As., pág. 152.

20 Comisión mundial sobre el Futuro del Trabajo, O.I.T (2019): “Trabajar para un futuro más prometedor”, pág. 49. Disponible en: [Trabajar para un futuro más prometedor](#).

21 [Reconocer, redistribuir y profesionalizar el trabajo de cuidados | ONU Mujeres – América Latina y el Caribe](#).

Por su parte en la X Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe del año 2007 los gobiernos firmaron el Consenso de Quito. En el documento se comprometieron a “formular y aplicar políticas de Estado que favorezcan la responsabilidad compartida equitativamente entre mujeres y hombres en el ámbito familiar, superando los estereotipos de género, y reconociendo la importancia del cuidado y del trabajo doméstico para la reproducción económica y el bienestar de la sociedad como una de las formas de superar la división sexual del trabajo”<sup>22</sup>. Se ha comentado que “estos acuerdos fueron retomados en el Consenso de Brasilia (2010) durante la XI Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe y fueron ratificados por los Estados. Más recientemente, en el 48° período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos del año 2021, Argentina y México, con el apoyo de 50 países, presentaron la Declaración Internacional sobre la importancia del cuidado en el ámbito de los derechos humanos. El objetivo fue hacer un llamado a los Estados y al Sistema de Derechos Humanos para que analicen más a fondo las vías para promover la igualdad de responsabilidades de cuidado de los padres (entendidas como personas que ejercen la responsabilidad parental de infancias y adolescencias), prácticas laborales flexibles y discutir el acceso al cuidado y la participación en las responsabilidades del cuidado basadas en los principios de igualdad y no discriminación”<sup>23</sup>.

#### **d) Hacia un sistema democrático del cuidado en el ámbito judicial cordobés**

Por su parte, la academia advierte sobre los fundamentos teóricos que un sistema de cuidados puede o no tener. Tal como explica Nora Goren pueden existir dos “tipos ideales en los regímenes del cuidado, que subyacen a la formulación de políticas públicas: el familiarista y el desfamiliarizador”<sup>24</sup>. El familiarista “coloca la responsabilidad principal de bienestar en las familias y, sobre todo, en las mujeres y sus redes de parentesco” y las políticas que genera esta visión reproducen la división. Por otro lado, el paradigma desfamiliarizador “implica una transferencia de las responsabilidades hacia

22 Pto. XX del Consenso de Quito. Texto completo disponible en: [Informe Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe](#).

23 Attwood, Constanza y Sánchez, Ivana (2022): “Debates actuales en torno al reconocimiento de los cuidados como trabajo”, El entramado-Fundeps, Disponible en: [Debates actuales en torno al reconocimiento de los cuidados como trabajo – el entramado](#) \*Ambas autoras son empleadas del Poder Judicial de Córdoba.

24 Goren, N (2017): “Desigualdades...”, pág. 15. Las mediciones del Ministerio de Economía de la nación revelan que en el 2020 la participación del sector de Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado sobre el PIB en pandemia es de 21,8% (Informe de la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género del MNE en el año 2020 ya citado, pág. 16).

las instituciones públicas y hacia el mercado (...) [y] las políticas que emanan de este régimen son activas, su criterio de admisión es la ciudadanía o la residencia y los beneficios se otorgan a individuos”. Por su parte la autora advierte que en la “ética del cuidado” predominan hoy juicios morales acrílicos en los que parece que se trata de actitudes naturales y que siempre son gratificantes, cuando no existen actitudes inherentes a las mujeres o varones, sino producto de la socialización, ni estas son siempre constructivas sino más bien ambivalentes<sup>25</sup>.

Es así como la autora, propone “pensar en una propuesta que contemple una red de políticas sociales y estatales vinculadas a las actividades reproductivas y, a su vez, estrechamente relacionadas con otras, que busquen modificar la forma en que se asume la demanda de las actividades remuneradas (...) sumadas a políticas que muevan hacia la corresponsabilidad familiar, a la vez que a otra forma de la organización del trabajo”<sup>26</sup>. En igual sentido Aspiazu sugiere pensar en “la ampliación de la provisión estatal de servicios de cuidado y educativos para niños; la modificación desde una mirada de género de la legislación laboral respecto de permisos y licencias parentales; la inclusión del tema de la conciliación en la agenda política y sindical; la promoción de una cultura empresarial que integre las problemáticas familiares y la conciliación, entre otras”<sup>27</sup>.

A nivel nacional, en el año 2022 se presentó desde el Ministerio Nacional de las Mujeres y Diversidades un proyecto de ley denominado “Cuidar en Igualdad” en el que se preveía la creación de un “Sistema Nacional de Cuidados” a través de legislación nacional. En la presentación de dicho proyecto se reconoce que existen razones basadas en la población adulta mayor, los porcentajes de personas con alguna discapacidad acreditada y los números de niños y niñas menores a tres años que no asisten a establecimientos educativos, que justifica pensar en un sistema integrado de cuidados como un “conjunto de políticas y servicios que aseguran 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 para que todas las personas accedan a los derechos de cuidar y ser cuidadxs [cuidados] en condiciones de igualdad”<sup>28</sup>. En el proyecto se argumenta también que el cuidado en la actualidad “se resuelve de manera individual o comunitaria y desreguladamente. Cada familia gestiona como puede los cuidados de lxs niñxs, per-

---

25 Op. Cit., pág. 16.

26 Op. Cit., pág. 18.

27 Aspiazu, Eliana (2014): “Equidad de género y mercado de trabajo”, Revista Realidad Económica N° 284, pág. 18.

28 Información recogida de la web nacional: [Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad” | Argentina.gob.ar](https://www.argentina.gob.ar/proyectos-de-ley/cuidar-en-igualdad).

sonas mayores y personas con discapacidad”<sup>29</sup>, y que casi en su totalidad recae sobre las mujeres. En tal sentido el gobierno de la nación advirtió que el Sistema nacional de cuidados tenía previsto diferentes modificaciones, entre ellas, la ampliación paulatina de diferentes licencias y la creación de nuevas licencias para el régimen de trabajo formal. En particular el proyecto prevé que la vieja licencia por paternidad ahora denominada “licencia por nacimiento para persona no gestante” se amplió a 15 días al momento de la sanción de la ley con el objetivo de irse aumentando hasta llegar a ser de 90 días corridos a los 8 años de sancionada la ley respectiva<sup>30</sup>.

A partir de lo reseñado y desde las regulaciones que a nivel general están empezando a rodar, desde A.G.E.P.J realizamos en el año 2022 una encuesta anónima y virtual, a la totalidad de sus empleados y empleadas del Poder Judicial de Córdoba, afiliados y afiliadas o no, para conocer su experiencia en el cuidado de las infancias, adolescentes y personas adultas a cargo y cómo compatibilizaban las tareas de cuidado con la actividad laboral. El objetivo principal fue indagar y visibilizar cuáles eran los principales inconvenientes en relación al binomio trabajo-cuidados y repensar las acciones necesarias para disminuir la desigualdad de género en el ámbito laboral.

En el año 2022, el personal judicial estaba formado por 8.211 personas distribuidas en sedes de 24 localidades de todo el territorio provincial, de las cuales el 28% ocupaban cargos jerárquicos (funcionarios o magistrados) y el 72% eran empleados y empleadas (técnicos, administrativos, maestranza). Si bien el objetivo con la encuesta no fue alcanzar un resultado exhaustivo ni representativo, ya que sólo el 5,75% envió su respuesta, sí pudimos observar a grandes rasgos cómo era la situación laboral del personal judicial a nivel provincial. A su vez, la encuesta sensibilizó al personal sobre la temática y generó instancias de debate hacia adentro de las oficinas de trabajo. Para el 8 de marzo del 2023, desde el sindicato difundimos algunos hallazgos de la encuesta en flyers y afiches con la intención de sostener la discusión en el cotidiano laboral.

Es en este marco, que, con algunos números significativos, junto con lo que la legislación local e internacional regula al respecto y las experiencias que otros sindicatos públicos tienen sobre el eje “democratización del cuidado” y desde una perspectiva no anclada en lo familiarista; extendemos una serie de propuestas con el objetivo de colaborar progresivamente a un equilibrio en la distribución de las tareas de cuidado no remuneradas para quienes trabajamos en el Poder Judicial de Córdoba.

---

29 “Proyecto de Ley ‘Cuidar en igualdad’ para la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de la Argentina (SINCA). Hacia el reconocimiento de los cuidados como una necesidad, un trabajo y un derecho para un desarrollo con igualdad para todas, todes y todos”, disponible en: [Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad”](#), pág. 3.

30 Op. Cit., pág. 11.



# EL TRABAJO, LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD

## **a) Problematizando las licencias por paternidad**

El actual régimen de licencias por nacimiento del Poder Judicial, tal como se señaló, establece 180 días de licencias por maternidad y 8 días corridos por nacimiento de hijo o hija, sólo para el caso de padres convivientes o cónyuges, sino corresponden solo 2 días corridos. Además, prevé licencias especiales por parto múltiple, niños o niñas con discapacidad o enfermedad grave, por adopción o guarda de niños o niñas menores a 7 años<sup>31</sup>, por interrupción del embarazo (natural o terapéutico), por fallecimiento tanto de la persona gestante, como del niño o niña o del niño o niña en guarda o adopción.

Si bien el modelo cordobés para el empleo público buscó en el 2011 ampliar la protección a la persona gestante trabajadora del estado provincial, produjo a largo plazo un desfase respecto del o la co-progenitora, que vuelve dificultoso hoy en avanzar hacia una distribución equitativa de las cargas del cuidado de “los primeros 1000 días de vida”, como la literatura lo denomina. Este es un periodo aproximado que contempla desde el embarazo, el nacimiento y alcanza hasta los tres primeros años de vida y se considera una etapa crucial en el desarrollo y la salud de la persona. Tal es su importancia, que en el 2020 se sancionó la Ley nacional 27611 cuyo objetivo fue proteger, fortalecer y acompañar el cuidado integral de la vida y la salud de las personas ges-

---

<sup>31</sup> Respecto de la adopción o guarda la legislación prevé licencias específicas por adopción o guarda múltiple, o respecto de niños o niñas que padezcan una discapacidad, y también una situación especial para cuando ambos padres fueran agentes del estado provincial.



tantes y de las niñas y los niños en sus primeros 3 años<sup>32</sup>. Esta etapa es considerada como “una ventana de oportunidad desde el punto de vista nutricional, emocional y social, ya que una adecuada alimentación, estimulación y contención afectiva durante esa etapa tiene un impacto enorme en la salud y en el desarrollo físico e intelectual del niño, en su presente y de cara a su futuro”<sup>33</sup>. Esta etapa, de vital importancia para la vida de la persona, requiere, como lo evidencia el Estado a través un sistema de protección especial, una atención particular desde una mirada integral. En ese marco, las licencias de maternidad y paternidad juegan un rol fundamental.

Desde el punto de vista de la persona gestante pueden señalarse varias etapas vinculadas a lo social, psicológico y biológico que atender. Durante el embarazo la persona gestante debe cumplir con controles médicos, cursos de pre-parto y varias instancias de preparación de cara al nacimiento. Las primeras horas de vida de la persona recién nacida se transitan, generalmente, dentro de una institución médica. A partir del alta, en el caso de que existan dos progenitores, ellos y ellas vuelven al hogar con una persona desconocida, que se está adaptando al mundo y que necesita de una completa atención y cuidados para sobrevivir. Todo esto sucede en un marco de extrema vulnerabilidad. El cuerpo de quien acaba de parir se encuentra en transición, recuperándose del embarazo y del parto, lo que requiere de cuidados específicos para garantizar la salud psicofísica de la persona gestante y consecuentemente de la persona recién nacida. Si, en particular, el nacimiento se desarrolla con una cesárea existirá una cirugía abdominal en donde el útero tarda alrededor de 18 meses en alcanzar una cicatrización completa y adecuada. Las recomendaciones generales médicas para el cuidado de una persona gestante post cesárea incluyen mantener un bajo nivel de actividad, no levantar peso y asegurarse una adecuada alimentación e hidratación.

Luego del parto inicia el puerperio, una etapa marcada por cambios hormonales abruptos que tienen impacto directo en las emociones de las personas gestantes. Si bien no hay consenso general sobre la duración del puerperio, el punto de vista médico sostiene que dura 40 días: lo que tardan los órganos en volver a su lugar y el útero en recuperar su tamaño original. Desde el punto de vista psicológico, en cambio, se sostiene que los altibajos emocionales propios de esta etapa pueden durar hasta dos años luego del parto. Según Ileana Contrera, psicóloga infantojuvenil con formación perina-

---

32 Texto extraído de la web oficial: [¿Qué es la ley de 1000 días? | Argentina.gob.ar](https://www.argentina.gob.ar/legislacion/1000-dias). Cabe destacar que al momento de la redacción del presente documento la ley se encuentra vigente a pesar de que indirectamente intentó reformarse por la denominada “Ley omnibus” enviada en diciembre del 2023 por el PEN al Congreso nacional cuyo debate legislativo no prosperó.

33 Critsman, Sabrina (2019): “Hoy no es siempre. Guía pediátrica para una crianza respetuosa”, pág. 39. Disponible en: [Hoy no es siempre: Guía práctica para una crianza respetuosa \[1 ed.\] 9789504968375](https://www.argentina.gob.ar/legislacion/1000-dias).

ta, el 85% de las personas gestantes pueden transitar una etapa de tristeza puerperal o “Baby blues”<sup>34</sup>. Es un estado donde pueden existir episodios de tristeza, irritabilidad y sensibilidad. El “Baby blues” no es lo mismo que la depresión postparto, está relacionado con los factores hormonales y emocionales típicos del puerperio.

Todas estas advertencias, pueden parecer sencillas de resolver con el debido sistema de contención, pero pueden tornarse problemáticas si no se cuenta con redes de acompañamiento familiares. El actual sistema de licencias vulnera los derechos de la persona gestante al dejarla en soledad frente a una situación de extrema fragilidad en donde se combinan cuestiones biológicas, hormonales y psicológicas. En ese sentido nos permitimos asegurar que licencias ampliadas por co-paternalidad generarían un marco de contención que protegerá a las personas gestantes haciendo la etapa del puerperio mucho más fácil.

Desde la mirada de la persona no gestante también existen razones sociales y culturales que abonan la idea de garantizar mayores y mejores posibilidades de acompañamiento durante esta etapa. Durante el primer año de vida las necesidades de la persona recién nacida son similares a las que tenía dentro del útero: alimento, calor, contacto, sonidos y olores familiares. Y si bien inicialmente todo esto es provisto, generalmente, por la persona gestante, la participación de la persona co-progenitora favorecerá a crear un vínculo de apego con el contacto cotidiano a través de abrazos, caricias, masajes, aupando a la persona recién nacida, compartiendo tareas cotidianas como el momento del baño, brindando atención y consuelo durante el día, y también durante la noche. Para que todo esto sea posible existen dos pilares básicos: la disponibilidad y la sensibilidad<sup>35</sup>. El psicólogo Diego Paliza habla sobre el apego y menciona especialmente la importancia de la disponibilidad para que la persona co-progenitora pueda estar presente para sus hijos e hijas. En este sentido, afirma que “un niño o niña que ha contado con la presencia de un padre comprometido en la responsabilidad de la crianza y cuidados crece con menos estereotipos y prejuicios de género. Un padre que puede conectar emocionalmente es un varón menos estresado”<sup>36</sup>. Paliza también distingue entre la gestación y la crianza y señala “si bien la biología es determinante a la hora de gestar, parir y amamantar a una cría humana, no lo es de la misma manera a la

---

34 Nota periodística en el “Grito del Sur” del 05/05/2022, disponible en: [“Hay una lectura muy culpabilizante de la crianza respetuosa”](#).

35 Nota periodística Fundación Navarro Viola, disponible en: [Apego y vínculos - Primera Infancia](#).

36 Paliza, Diego (2021): “El vínculo padre e hijo no es ayuda ... es paternaje” en *Niñeces, sexualidades y masculinidades. Miradas interseccionales*, Red de masculinidades MenEngage, Comp.: Casals Darío- Bonilla, Patricia, Uruguay, pág. 35. Disponible en: [Niñeces, Sexualidades y Masculinidades | UNFPA Uruguay](#).

hora de criar. La crianza puede ser llevada a cabo tanto por mujeres como por varones. Es necesario realizar cambios en los estilos de crianza, que estén más enfocados en promover la empatía: varones con más empatía y mujeres con menos carga mental y emocional generarán vínculos más saludables y menos violentos<sup>37</sup>.

Es en este marco que planteamos la necesidad de ampliar el sistema de licencias por co-paternidad. Una persona que solo cuenta con dos días de licencia, u ocho en el mejor de los casos, no se encuentra disponible para satisfacer la demanda constante de un recién nacido o nacida ni para acompañar a la persona gestante.

## **b) Regulaciones provinciales ampliatorias de la licencia por paternidad y el Sistema nacional de cuidados - Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad”**

La Ley de contrato de trabajo actual prevé dos días de licencia por paternidad<sup>38</sup>. Sin embargo, esa licencia ha sido ampliada en distintos rubros por obra de los Convenios colectivos de trabajo o por legislaciones provinciales.

De esta forma, en lo que respecta a trabajadores y trabajadoras judiciales puede nombrarse que el personal de la Justicia federal desde el 2016 amplió a 15 días corridos la licencia por paternidad<sup>39</sup>. Por su parte, el personal del Ministerio Público de la Defensa de la Nación goza de una licencia de 20 días laborales para la persona no gestante por nacimiento de hijo o hija<sup>40</sup>. Quienes trabajan en la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires, tienen prevista desde hace varios años ya una licencia por paternidad o co-maternidad de 60 días de corridos en el caso de parto simple<sup>41</sup>.

Por su parte, quienes son trabajadores y trabajadoras de las administraciones provinciales también gozan de extensiones de licencias por paternidad o co-maternidad. Tal

---

37 Op. Cit. pág. 36. También surge del Título VII, Libro 2 del CCyCCyCN elecho de los y las hijas a ser cuidado por ambos progenitores, además del derecho y deber de ambos progenitores a ejercer el cuidado y la crianza de sus hijos e hijas.

38 Art. 177 de la Ley Nac. N° 20.744/76: Régimen de Contrato de Trabajo.

39 Acordada N° 11 del 5/04/2016 de la CSJN, disponible en: <https://www.csjn.gov.ar/documentos/descargar?ID=97521>.

40 Art. 76, inc. b) de la Resolución N°1628 del 29/11/2010 de la Defensoría General de la Nación, disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-1628-2010-176169/actualizacion>.

41 Art. 49 inc. A) del Título III “Licencias” del Convenio Colectivo de Trabajo de los Trabajadores de la Ciudad de Bs. As. (versión 2023). En dicho art. Se contemplan licencias por paternidad o co-maternidad para el caso de nacimientos múltiples, con discapacidad, prematuro, interrupción del embarazo, fallecimiento del hijo/a después del parto. Título completo disponible en: <https://sitraju-caba.org.ar/wp-content/uploads/2023/08/tituloiii-cct2023.pdf>.

es el caso de los y las trabajadoras de la Administración pública de la provincia de Buenos Aires, quienes desde el año 2022 gozan de una licencia de 15 días<sup>42</sup>. Lo llamativo de esta regulación es que crea una extensión a los días de licencia por maternidad llamada “licencia por cuidado del recién nacido/a” que complementa la licencia por nacimiento a 45 días más. Y en el caso de que ambos progenitores fueran agentes públicos de la provincia, “la mujer o la persona gestante tendrá derecho a optar quién será la persona que goce de la licencia”, ensayando dicha gestión una especie de licencia única por nacimiento.

De un estudio comparado realizado por UNICEF y ELA<sup>43</sup> se advierte la regulación dispar que existen en las administraciones públicas provinciales respecto de la licencia por parentalidad en la que el tiempo promedio resulta en regulaciones de 12 días para personas no gestantes, es decir mayor que lo regulado en la provincia de Córdoba para los y las empleadas públicas<sup>44</sup>:

### La extensión de dispar la licencia de paternidad en la administración pública provincial



42 Decreto provincial Nº 140 del 11/02/2022, texto completo disponible en: [https://legislativa.senado-ba.gov.ar/Carpeta\\_Sel\\_Normativas/20585-boletinoficial-1.pdf](https://legislativa.senado-ba.gov.ar/Carpeta_Sel_Normativas/20585-boletinoficial-1.pdf).

43 Equipo Latinoamericano de Justicia y Género.

44 Cuadro extraído de la pág. 10 de la publicación “Apuntes para repensar el esquema de licencias de cuidado en la Argentina”, realizado por UNICEF y ELA en marzo 2020, disponible en: [Apuntes para repensar el esquema de licencias de cuidado en Argentina](#).

Pero la legislación propia del régimen de trabajo privado también está experimentando intentos transformadores. En el proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad” ya reseñado, se prevén modificaciones en el régimen de licencias por maternidad y también por paternidad o co-maternidad. En ese esquema, que ya cuenta con dictamen favorable de la comisión de legislación del trabajo para ampliar considerablemente la licencia para la persona no gestante. En tal sentido se propone que se modifique la Ley de contrato de trabajo ampliando de 2 a 45 días corridos de licencia por paternidad posteriores al nacimiento de un hijo o una hija, con el agregado de que “la persona no gestante podrá optar por reducir a 15 días corridos el período de prohibición de trabajo inmediatamente posterior al nacimiento y completar los 30 días restantes, en forma continua o discontinua, dentro de los 180 días posteriores al nacimiento o 15 días anteriores a la fecha probable de parto”<sup>45</sup>.

Finalmente cabe reseñar aquí lo respondido por el personal de la justicia de Córdoba en la encuesta que, como ya se dijo, realizó el sindicato en el año 2022. En primer lugar, se preguntó si el personal encuestado conocía que la licencia por paternidad era de 8 días corridos solo para el caso de quienes hubieran declarado matrimonio o unión convivencial con la persona gestante, caso contrario corresponden 2 días corridos. El 60% de las personas que respondieron la encuesta dijeron no conocer este requisito especial para gozar de una licencia de 8 días de corrido por paternidad. Asimismo, se preguntó cuántos días consideraban las y los trabajadores judiciales que eran suficientes para la licencia de paternidad. Se observó que el 70% respondió que dicha licencia debía ser de más de 30 días, el 26% de entre 10 y 15 días, y tan sólo un 4% estaba de acuerdo con los 8 días que regula la legislación en la actualidad.

En consecuencia, desde A.G.E.P.J. consideramos necesario explorar las posibilidades de modificar nuestro Reglamento de Asistencias y Licencias a fines de empezar un camino de ampliación de la licencia por nacimiento para la persona no gestante que avance de 8 días a 15 días corridos, sin necesidad que el personal acredite matrimonio

---

45 Dictamen de comisión “Legislación del trabajo” del 22/08/2023 de la Cra. de Diputados del Poder Legislativo nacional, Exte. 008-PE2022 y otros: “ARTÍCULO 9°. Prohibición de trabajar para personas gestantes, no gestantes y adoptantes. Conservación del empleo. Sustitúyase el artículo 177 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente: art. 177: Prohibición de trabajar. Conservación del empleo. (...) Con relación al personal gestante, no gestante y adoptante, se determina que: (...) b) Queda prohibido el trabajo de la persona no gestante por el plazo de CUARENTA Y CINCO (45) días corridos posteriores al nacimiento de un hijo o una hija. La persona no gestante podrá optar por reducir a QUINCE (15) días corridos el período de prohibición de trabajo inmediatamente posterior al nacimiento y completar los TREINTA (30) días restantes, en forma continua o discontinua, dentro de los CIENTO OCHENTA (180) días posteriores al nacimiento o QUINCE (15) días anteriores a la fecha probable de parto”. Noticia disponible en: [Obtuvo dictamen la ampliación de las licencias familiares en la Cámara de Diputados | Argentina.gob.ar](https://www.argentina.gob.ar/legislacion/comision-legislacion-trabajo).

ni unión convivencial. Nos parece, además, relevante comenzar a idear una licencia única por nacimiento, para el caso de que ambos progenitores sean empleados y empleadas judiciales, que pueda gozarse a elección de las personas durante los primeros dos años de vida de la persona recién nacida.

## **c) El ejercicio de la licencia por maternidad: la vuelta al trabajo y sus implicancias**

### **► Pensando en un pleno ejercicio de la licencia por maternidad**

Tal como se advirtió anteriormente, el personal judicial, así como todas las empleadas públicas de Córdoba, gozan de una amplia licencia por maternidad en comparación con otras regulaciones, régimen modificado en el año 2011 y ampliado a 180 días corridos. Existen además licencias especiales por partos múltiples, guarda o adopción de niños o niñas de hasta 7 años de edad (con particular régimen para el caso de que ambos progenitores sean empleados públicos), nacimiento o adopción de niño o niña con discapacidad<sup>46</sup>. Cabe resaltar que la ampliación de la licencia por maternidad para empleadas públicas cordobesas en el 2011 generó un movimiento especial para el sector privado contemplado también por el estado provincial, el que, en el año 2016, comenzó a sostener económicamente el denominado “Cuarto mes de Licencia por maternidad” para la mujer trabajadora del sector privado que optare por ese beneficio<sup>47</sup>, programa que al año 2021 celebró poder asistir a más de 21.000 mujeres desde su creación<sup>48</sup>. La ampliación de la licencia por maternidad para las empleadas públicas cordobesas es de tal magnitud e importancia que supera las expectativas de las licencias para personas gestantes previstas en el “Sistema Nacional de Cuidados” que espera ampliar esta licencia de 90 a 126 días de corrido desde la sanción de la Ley.

Sin embargo, tal como ya se advirtió, tal extensión de licencia por maternidad sin una mirada integral que prevea acompañamientos familiares, como una licencia por paternidad extendida, puede hacer que el ejercicio de un derecho para la mujer se transforme en una situación de difícil tramitación. Pero además, el ausentismo prolongado en

---

46 Art. 34 del R.A.L. que remite a la Ley 9905/2011. Además, existen licencias particulares por interrupción natural o terapéutica del embarazo, fallecimiento del hijo o hija recién nacido o en guarda o adopción y fallecimiento de la persona gestante.

47 Ley provincial N° 10342 sancionada el 6/4/2016.

48 Información extraída del sitio web: [Cuarto Mes de Licencia por Maternidad: más de 21 mil beneficiarias - Web de Noticias - Gobierno de Córdoba.](#)

el trabajo cuando no es el mismo régimen que deben experimentar los padres ante el nacimiento de un hijo o una hija, pone en desventaja respecto de la empleabilidad a la mujer en comparación con el varón judicial. En la mencionada encuesta que desde A.G.E.P.J. realizamos en el 2022 se consultó acerca de si habían existido dificultades y en su caso cuáles para la mujer al momento de reincorporarse a su trabajo luego de una licencia por maternidad<sup>49</sup>. Entre las respuestas afirmativas se observó que los principales inconvenientes vividos en esta etapa fueron el destrato de jefes y/o compañeros (26%), el cambio compulsivo de tareas (21%), y, en tercer lugar, el cambio compulsivo del lugar de trabajo (18%), entre otros.

### Inconvenientes en el retorno al trabajo

Motivos	Porcentaje
Destrato de jefes y/o compañeros	26%
Cambio compulsivo de tareas	21%
Cambio compulsivo de lugar de trabajo	18%
Falta de asignación de espacio de trabajo	15%
Falta de asignación de tareas	10%
Problemas con la Lactancia	7%
Problemas con las Licencias	2%
Discriminación	1%

Lo señalado requiere, entonces, que los mecanismos institucionales existentes hacia adentro del Poder Judicial refuercen la mirada y el acompañamiento de la mujer judicial al retornar de su licencia por maternidad.

#### ► **Hacia una total cobertura de lactarios en el Poder Judicial**

El sistema de licencias actual prevé, además, una licencia para lactancia donde “la madre tendrá derecho a la reducción horaria de la jornada laboral en una hora, durante 6 meses, para la alimentación de su hijo o hija”<sup>50</sup>. En la encuesta señalada se consultó sobre el tema, en primer término, si se conocía que la reducción horaria por lactancia

49 El análisis se realizó sobre las respuestas afirmativas y sobre quienes dijeron tener personas a cargo, el total de esas respuestas fue de 78.

50 Art. 35 del R.A.L.

se sumaba al derecho de uso de los lactarios en el caso de que existiera en el lugar de trabajo. El 74% de quienes contestaron dijeron sí saber que eran dos derechos complementarios en torno a la lactancia.

Sin embargo, en este punto se torna importante reflexionar acerca del nivel de cobertura por lactarios que existe en el Poder Judicial en general. Sabido es que por Ac. 1266 del año 2015, considerando la importancia de la lactancia materna y la obligación de los Estados en arbitrar medios para garantizar el derecho de lactancia a la mujer trabajadora con infraestructura adecuada, se resolvió “establecer de manera progresiva espacios aptos u otras medidas alternativas para facilitar a las agentes del Poder Judicial de Córdoba la extracción de leche materna, y tomar las medidas correspondientes a los fines de asegurar su adecuada conservación durante el horario de trabajo”<sup>51</sup> y se encomendó a la Oficina de la Mujer del T.S.J. a reglamentar su uso y garantizar el seguimiento de esta política.

A la fecha, el sistema de lactarios en el Poder Judicial de Córdoba cuenta con amplia cobertura en el ámbito jurisdiccional de Capital, que cuenta con seis lactarios, distribuidos en casi todos los edificios jurisdiccionales y en el de Policía Judicial de capital<sup>52</sup>, y con seis lactarios en sedes del interior<sup>53</sup>, dos de los cuales se inauguraron por propuesta e impulso de A.G.E.P.J. en cumplimiento del punto V) de la Ac. 1266 que invita a ésta institución a colaborar con esta política<sup>54</sup>. Sin embargo, si pensamos que el Poder Judicial de Córdoba está compuesto por diferentes edificios en la capital provincial, que además de los edificios del ámbito jurisdiccional, se encuentran las 23 Unidades Judiciales de número y las 7 Unidades Judiciales especiales (4 que operan en el mismo edificio) podremos rápidamente concluir que el nivel de cobertura de los lactarios dista de ser mayor al 18% de la población. Mayor magnitud adquiere el interior judicial compuesto por 23 sedes jurisdiccionales y 32 Unidades judiciales (5 de las cuales son móviles y 3 son de la sede de Río IV), donde el nivel de cobertura en lactarios no superaría el 13%.

Advirtiendo esta dificultad, y en particular las vicisitudes para quienes trabajan en Unidades Judiciales de Capital ubicadas en barrios alejados de la zona céntrica, y con trabajos en turnos rotativos y nocturnos, desde A.G.E.P.J. sugerimos, en el año 2022, a

---

51 Art. I) de la Ac. 1266 serie “A” del T.S.J. del 17/03/2015.

52 Tribunales I, Tribunales II, Tribunales San Jerónimo, Tribunales de Familia, Polo Laboral y Policía Judicial.

53 Jesús María, Río II, Río III, Río IV, Villa María y Villa Dolores. En el segundo semestre del 2023 se incorporó también el de San Francisco.

54 Nota de agosto del 2022: [AGEPJ se sumó a la semana de la lactancia materna](#) - Nota de noviembre del 2021: [AGEPJ realiza aporte para la apertura del lactario en Villa Dolores](#).



la Administración General del Poder Judicial que avanzara en un proyecto de lactarios móviles en las Unidades Judiciales. Desde la previsión de cuántas mujeres retornarían de su licencia por maternidad al trabajo en Unidades Judiciales y dónde, puede pensarse un sistema móvil de lactario, ya sea en una tráfico acondicionada para ello o en un sistema de biombos con las condiciones necesarias para instalar y desinstalar en las oficinas de trabajo de acuerdo a la demanda<sup>55</sup>. Sin embargo, dicha propuesta fue descartada por la Administración, sin ofrecer soluciones alternativas viables para las mujeres trabajadoras de unidades judiciales que requieran acceder al derecho de ejercer la lactancia adecuada.

### ► **El trabajo nocturno, en turnos rotativos y/o de calle y su compatibilización con la gestación y la lactancia**

Dentro del Poder Judicial conviven diferentes regímenes de trabajo de acuerdo a los diversos roles institucionales que requiere una atención integral del servicio de justicia. Especial situación viven quienes trabajan en el Ministerio Público Fiscal de la Provincia de Córdoba, en particular el personal de Unidades Judiciales y de los Cuerpos Operativos de la Policía Judicial.

En las Unidades Judiciales de Capital, actualmente rige un acuerdo que regula los horarios de las y los sumariantes, concretado entre esta Asociación gremial y las autoridades del Ministerio Público Fiscal, establecido entre los meses de marzo y de abril del año 2018. Dicho acuerdo, entre otros puntos, estipula que la jornada laboral que deberán realizar las y los sumariantes será de 6 horas en días hábiles, de 8 horas en los días inhábiles (sábados, domingos y feriados) y de máximo de 9 horas en jornada nocturna, denominada como trasnoche, y que transcurrirá de las 22 hs. a las 07 hs. del día siguiente, o desde las 23 hs. a 08 hs. del día siguiente, dependiendo de la organización interna de cada Unidad Judicial. Este régimen de horarios en la actualidad aplica para todas y todos los sumariantes, sin distinción alguna por situación especial o particular que pudieran presentar. Respecto de quienes trabajan en los Cuerpos operativos de Policía Judicial, esto es el personal técnico que realiza tareas de investigación técnica en el lugar del hecho de eventos penales compuesto por las Secciones balística, Química legal, Planimetría Legal, Huellas y Rastros, Fotografía Legal, Choferes, Medicina Legal, Balística; son equipos que deben cubrir turnos completos día y noche, guardias consecutivas y fines de semana.

---

55 La propuesta se basó en las consideraciones del Ministerio de Salud de la Nación para instituciones laborales del año 2022 “Espacios Amigos de la Lactancia” disponible en: [Espacios Amigos de la Lactancia](#).

Las personas gestantes que se desempeñan en la Unidad Judicial y en los Cuerpos Operativos de la Policía Judicial, ambas áreas del Ministerio Público Fiscal, no tienen una consideración especial adecuada a su estado durante ese periodo. Si bien no está regulado en nuestro país una protección especial que vincule nocturnidad o trabajos en turnos rotativos con gestación y lactancia, la literatura coincide en que esta etapa “se trata de un momento en el cual la persona gestante requiere cuidados específicos y protecciones normativas en lo que hace a su salud psicofísica”<sup>56</sup>, tal como se desarrolló en párrafos anteriores. En particular, durante la gestación y la lactancia se señala que “existen riesgos específicos, (...) entre otros: riesgo teratogénico (daños que originan malformaciones), riesgo mutagénico (tóxicos que pueden producir alteraciones genéticas), riesgos relacionados con el crecimiento del feto (sustancias abortivas, o que pueden generar niños [niños y niñas] de bajo peso o partos prematuros), exposición a vibraciones, ruido, radiaciones ionizantes, exposición a agentes químicos, manipulación manual de cargas, movimientos y posturas, fatiga física y mental, mayores grados de estrés vinculados a la doble jornada, ansiedad, depresión, etc.”<sup>57</sup>. La propia Ley de contrato de trabajo argentina, prohíbe el trabajo de mujeres en tareas insalubres, penosas o peligrosas<sup>58</sup>. Si bien el estrés, la fatiga, y diferentes aspectos que se pueden vincular al cotidiano del trabajo nocturno y con jornadas rotativas, no acreditan directamente peligro para la gestación y la lactancia<sup>59</sup>, es interesante mirar estas condiciones laborales para no habilitar posibles desigualdades.

En este punto, es relevante traer como ejemplo lo que regula la legislación española al respecto en donde “no se trata de prohibiciones genéricas de ocupar ciertos puestos de trabajo para todas las mujeres, sino que se establecen múltiples obligaciones hacia el empleador, desde la evaluación de riesgos, el deber de información, la adopción de medidas preventivas hacia la totalidad de los trabajadores, y en el caso de embarazo,

---

56 Lozano, María Paula (2022): “Salud laboral, mujeres trabajadoras y disidencias” en *Derecho laboral feminista: derechos laborales de las mujeres y LGTTTBIQ+*, Comp.: Lozano-Terragno-Censi, Ed. Mil Campanas, Bs. As., pág. 257.

57 Op. Cit., pág. 258.

58 Art. 176 Ley N° 20744.

59 Al respecto algunas investigaciones afirman que “aunque parece existir asociación entre el trabajo nocturno y determinados riesgos en mujeres embarazadas, no se dispone de evidencia suficiente que apoye o descarte este hecho. (...) Se considera necesario, por tanto, realizar nuevos estudios bien diseñados y de calidad, con mujeres embarazadas que tengan diferentes ocupaciones laborales y provengan de áreas geográficas más amplias”, en “Revisión sistemática sobre los riesgos del trabajo nocturno en embarazadas” de Rodríguez Ruiz, María del Carmen y otros publicado en *Medicina y Seguridad del Trabajo*, versión On-line ISSN 1989-7790, 2021, disponible en: [Revisión sistemática sobre los riesgos del trabajo nocturno en embarazadas \(isciii.es\)](https://www.isciii.es)

parto y lactancia, previsiones y prohibiciones temporales”<sup>60</sup>. En consecuencia, la Ley de Protección de Riesgos Laborales española regula que hay un deber de prevención de riesgos laborales respecto de la maternidad y la lactancia que para hacerse efectiva “se deben realizar una evaluación de riesgo que comprenderá la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente. (...) Además (...) se tendrá también en cuenta los aspectos relacionados con la organización en el trabajo como los ritmos, los turnos, trabajos nocturnos, etc. También se establece la obligación de adaptar el puesto de trabajo a las necesidades de la salud de la trabajadora, y en caso de no ser posible y previa consulta de la organización de trabajadores, brindar un puesto alternativo, en principio de la misma categoría, y si no lo hubiese, sin menoscabo de su remuneración y hasta que pueda reincorporarse a su puesto original”<sup>61</sup>. Al respecto la Recomendación 165 de la OIT, que amplía el Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares ya mencionado, sugiere en su art. 19 que “siempre que sea posible y apropiado, deberían tenerse en cuenta las necesidades especiales de los trabajadores, incluidas las derivadas de sus responsabilidades familiares, al organizar el trabajo por turnos y al asignar el trabajo nocturno”<sup>62</sup>.

En particular en el sector judicial cordobés, desde la encuesta realizada por el sindicato se consultó específicamente sobre la maternidad y el trabajo judicial nocturno. De los 371 trabajadores que respondieron que tienen personas a cargo, 65 realizaban jornada nocturna, siendo un 17,5% del total encuestado. De ese universo, la mayoría de las personas que respondieron eran mujeres, un 78,5%, y principalmente empleados y empleadas (85%). De las 51 mujeres que respondieron trabajar en el turno noche, el 43,1% afirmaron que tuvieron dificultades para coordinar el trabajo con la gestación y con la lactancia. En la siguiente tabla se detallan las razones.

---

60 Lozano, María Paula (2022): “Salud laboral, mujeres trabajadoras y (...), pág. 258.

61 Op. Cit., pág. 258. Cabe resaltar que la explicación se refiere al art. 26 de la Ley de Protección de Riesgos Laborales española. Para mayor abundamiento consultar en “Guía para la evaluación del riesgo laboral del durante el embarazo”, que pág. 116 reseña un fallo de la Sala 19 del Tribunal de Justicia Europeo de septiembre del año 2018 que falló en igual sentido. “Guía para la evaluación del riesgo laboral del durante el embarazo”, 3ra ed. Del Itto. Nac. De Seg. Social del Min. De inclusión, Seg. Social, y migraciones del Gob. De España, disponible en [La Ley 39 / 1 \(seg-social.es\)](http://La Ley 39 / 1 (seg-social.es)).

62 Legislación completa disponible en el sitio web oficial de la O.I.T.: [R165 - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 \(núm. 165\)](#).

### Inconvenientes con la gestación y la lactancia en el trabajo de horario nocturno

Inconvenientes	Porcentaje
Problemas para compatibilizar las horas de trabajo con la lactancia	40%
Problemas para compatibilizar tareas y embarazo	12%
Falta de descanso por lactancia nocturna	12%
Problemas de salud en el embarazo por la nocturnidad	12%
Incomodidad	12%
Vulneración de derechos	8%
Cuidado de personas a cargo	4%

Tras los datos y argumentos reflejados, consideramos importante idear un sistema interno similar a lo que dispone la legislación española. Esto es, que las personas en gestación queden exentas de cubrir dichas jornadas nocturnas y en el caso de que corresponda, tampoco cubran turnos rotativos, desde el momento mismo en que notifican su estado de embarazo y cuando por razones de salud o bienestar laboral así lo requieran, hasta la finalización del periodo de lactancia, sin que ello modifique la remuneración o el cargo de la persona. Lo propuesto debería ser un derecho consagrado en el R.A.L. a fin de que su ejercicio no sea discrecional al manejo de cada oficina.

## IV.

# EL CUIDADO Y SU COMPATIBILIZACIÓN CON EL TRABAJO JUDICIAL

### a) Licencias por tareas de cuidados

Más allá de lo deseable en torno a la regulación en las etapas de gestación, nacimiento de hijo o hija y lactancia, resulta interesante pensar en derechos que apunten a una inclusión positiva para la democratización de las tareas de cuidado hacia adentro de las familias. Y es aquí donde comienzan a jugar las miradas más amplias sobre cuidado, idea definida por la literatura como “aquella actividad tendiente a garantizar condiciones materiales y subjetivas de la vida y, por lo tanto, la reproducción de la vida en sociedad. Incluye también el autocuidado, el cuidado directo de otras personas, la provisión de precondiciones en las que se realiza (la limpieza, compra y preparación de alimentos) y su gestión. Este puede ser, a su vez, remunerado (el caso de las trabajadoras de casas particulares) o no remunerado”<sup>63</sup>. Este concepto amplio de cuidado excede largamente al cuidado de hijos o hijas, ya que habilita a pensar el cuidado de adultos mayores o personas con discapacidad a cargo.

Pero, además, lo interesante de esta noción sobre el cuidado, es que visibiliza distintas variables a atender: la *económica* en tanto riqueza que se genera, la *social* ya que involucra relaciones sociales diversas en donde el género y la clase son condicionantes y la *política* ya que explicita que en ese sistema debiera haber distintos actores involucrados “cuyas acciones afectan y moldean la provisión y recepción de los cuidados”<sup>64</sup>.

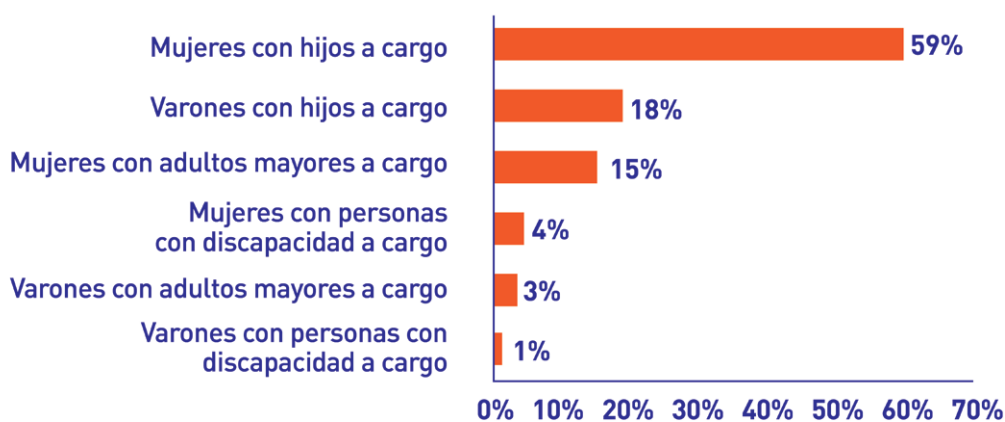
63 Beltrán, Victoria Flores (2022): “Nudos de desigualdad: el derecho del cuidado en la legislación argentina” en *Derecho laboral feminista: derechos laborales de las mujeres y LGTTTBIQ+*, Comp.: Lozano-Terragno-Censi, Ed. Mil Campanas, Bs. As., pág. 145.

64 UNICEF y ELA (2020): “Apuntes para repensar el esquema de licencias de cuidado en la Argentina” pág. 4, disponible en: [Apuntes para repensar el esquema de licencias de cuidado en Argentina](#).

Los actores que formamos parte de la definición y gestión de ámbitos laborales, como los sindicatos y los empleadores, tenemos un rol fundamental en lo que respecta a “poner en acción mejoras en términos de disponibilidad de tiempo de cuidado. Esto permitirá, por un lado, asegurar que niñas y niños, personas mayores y todas aquellas con algún grado de necesidad de cuidado o asistencia para realizar las actividades de la vida diaria reciban un cuidado de calidad, sin importar el lugar donde nazcan y las condiciones sociolaborales que tengan o tenga su cuidador/a. Por otro lado, resulta clave para reducir las disparidades de género en la provisión de cuidados, con su consecuente impacto en la inserción laboral de las mujeres, es decir, para desfeminizar el cuidado”<sup>65</sup>.

En la encuesta realizada de A.G.E.P.J., también se intentó ahondar en términos generales sobre las tareas de cuidado, a partir de indagar si las y los trabajadores del Poder Judicial tenían personas a cargo y quiénes, esto es, niños o niñas, adultos mayores o personas con algún tipo de discapacidad. Además, buscamos averiguar cómo se desarrollaba la rutina laboral en torno a ello, preguntando sobre la existencia de otros cuidadores durante el horario laboral o cuánto tiempo llevan esas tareas el resto de la jornada. El 78% respondió tener personas a cargo para su cuidado, de los cuales 286 eran mujeres y 85 varones. En particular, ante la pregunta de quiénes eran las personas a su cargo, el 77% respondió tener hijos o hijas menores de edad a su cuidado, un 18% adultos mayores y por último un 5% personas con discapacidad a su cargo. Además, se determinó que de las personas que respondieron la encuesta, el 59% eran mujeres que tenían hijos o hijas pequeñas a cargo, en segundo lugar, un 18% de varones con hijos o hijas a cargo y, en tercer lugar, un 15% de mujeres con adultos mayores a su cuidado<sup>66</sup>.

### Tipo de personas a cargo según género



65 Op. Cit. pág. 9.

66 Dichos extractos acumulan el 92% de las y los participantes de la encuesta.

Ante el cruce con la variable que identificaba el cargo que desempeñan los y las respondientes, independientemente del género, el mayor porcentaje provenía de quienes integran la planta de empleados o empleadas (tareas administrativas y técnicas). En particular se identificó que el 67% de quienes respondieron tenían hijos e hijas pequeñas a cargo, y el 15% adultos mayores a cargo y solamente el 3% afirmó tener a cargo personas con discapacidad a su cuidado. En una proporción menor, el 11% de los trabajadores de mayor jerarquía (funcionarios/as) afirmó tener hijos e hijas menores de edad a cargo, el 3% algún adulto mayor a cargo y el 1% indicó tener a su cargo personas con discapacidad.

La encuesta, como se dijo, intentó indagar acerca de las diversas soluciones que el personal judicial adoptaba (y adopta) para cumplir con las tareas de cuidado durante el horario laboral. Entre los recursos utilizados por quienes tienen personas a cargo, el 41% del personal dijo aprovechar el horario de escolarización formal para desempeñar su trabajo, el 19% recurrir a la contratación de niñeras o niños, el 15% dijo contar con un cuidador o una cuidadora en el domicilio, el 8% utilizar instituciones escolares informales como espacios de primera infancia o salas cuna en el caso de niños y niñas pequeñas y solamente el 1% acudía a geriátricos para el caso de adultos mayores<sup>67</sup>.

También se consultó acerca de la utilización del art. 43 del R.A.L., por tareas de cuidado y con qué frecuencia se recurría a esta justificación. Si bien la mayoría de quienes respondieron, utilizaron hasta dos licencias particulares (art. 43) para ejercer tareas de cuidado, independientemente de su género, se observó que un mayor porcentaje de varones (19%) no utilizaba la licencia por estos motivos comparado con las mujeres (12%). Al consultar si la frecuencia de su utilización es de hasta cuatro veces al año, seguía existiendo más porcentaje de mujeres que la utilizaban en esa cantidad que varones judiciales, un 28% y un 21% respectivamente. Pero, además, se consultó en la encuesta acerca de las razones por las que se utilizaba la falta particular cuando hay motivos de cuidado intrafamiliares que resolver. En ese marco las respuestas indicaron lo siguiente:

---

67 Cada respondiente podía optar por más de una respuesta.

### Razones para uso del Art. 43<sup>68</sup>

Razones	Frecuencia	Porcentaje
Ausencia de niño/a o cuidador/a	251	41%
Cuestiones relacionadas con Instituciones Educativas	235	39%
Razones de Salud	56	9%
Transporte Escolar	25	4%
Cuidado de Hijos o hijas	22	4%
Cuidado de Familiares Mayores	16	3%
Trámites	2	0%
Problemas en la oficina para sacar licencia	1	0%
NS/NC	1	0%

Cabe aclarar que el uso de esta licencia impacta en el puntaje denominado “Presentismo” para acceder a cargos de funcionarios y funcionarias en el Poder Judicial, ya que el no justificar faltas por el art. 43 genera hasta 3 puntos más de antecedentes, contando un periodo de los últimos cuatro años a la inscripción del concurso interno. Y su utilización por más de 15 días en dicho periodo de tiempo, directamente no genera puntaje alguno para quien quiera rendir. De esta manera, el uso diferenciado del art. 43 ya sea por tener o no personas a cargo o, en particular, el mayor porcentaje de su uso por parte de las empleadas judiciales; puede generar distintos puntos de partida a la hora de computar antecedentes para el acceso a concursos jerárquicos dentro del Poder Judicial.

Es cierto que los y las trabajadoras judiciales de Córdoba con personas a cargo contamos con una licencia especial que autoriza ausentarse hasta 20 días hábiles por enfermedad de persona a cargo, pero esta situación no contempla las múltiples variables que generan las instancias de cuidado y en particular cuando los y las judiciales tienen personas con discapacidad a su cargo. En particular, se consultó en la mencionada encuesta si, en caso de una eventualidad que debiera interrumpir la jornada laboral por tareas de cuidado, quién se retiraba o faltaba al trabajo: la persona gestante, el co-progenitor o si se acudía a un cuidador o niñera o niño/a. De las respuestas, se observó que son las personas gestantes quienes en un porcentaje muy superior (48%) interrumpían su jornada laboral para atender estas situaciones.

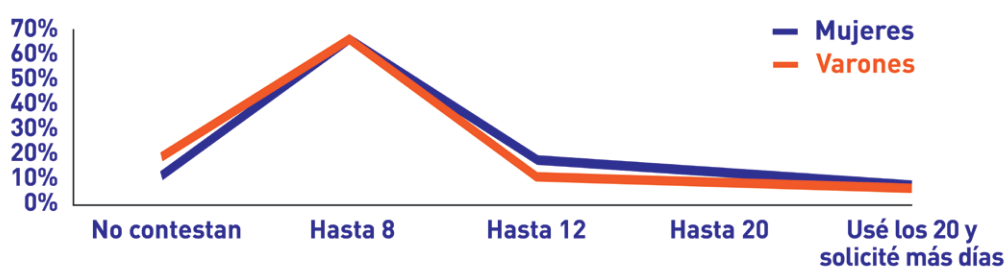
68 Pregunta de opción múltiple: puede existir más de una razón de utilización de la licencia por persona, es por ello que se analiza mayor cantidad de respuestas.



### Interrupción de la jornada laboral para tareas de cuidado en caso de eventualidades

	Frecuencia	Porcentaje
La persona gestante	201	48%
El co-progenitor o la co-progenitora	138	33%
Se queda un tercero (familiar, amigo/as, etc.)	84	20%

En el caso puntual de enfermedad de familiar a cargo, las personas que reemplazan el día de trabajo formal, por esas tareas de cuidado resultaron ser en un 61% la persona gestante, en un 26% el co-progenitor y en 12% se afirmó que se recurría a un familiar o un tercero. En particular, se consultó también la frecuencia del uso de esta licencia en el año. De las 371 personas que afirmaron tener personas a cargo, 32 no han respondido sobre la utilización de esta licencia, pero en términos generales el 70% dijo que usaba hasta 8 días, el 10% usa hasta 12 días, el 7% utiliza los 20 días hábiles con goce de sueldo y el 2% agota lo permitido y solicita más, aunque los mismos sean sin goce de sueldo. Haciendo la división por género de los porcentajes descritos, se observa además que las mujeres tienden a pedir más días. En el siguiente gráfico, se muestra claramente que la línea azul que representa al grupo femenino está por encima de la que representa a los varones.



También se consultó si existieron dificultades para justificar esta licencia, y quienes respondieron que sí (86 personas) indicaron que los principales inconvenientes provinieron de medicina laboral (45%), pero también los y las trabajadores manifestaron haber experimentado problemas con los jefes de oficina (38%), con la oficina de Recursos Humanos (8%) y por dificultades por encontrar médicos de cabecera a tiempo que imposibilitaban el respectivo certificado (3%). Cabe resaltar que A.G.E.P.J. con-

sultó al área de Recursos Humanos del Poder Judicial acerca de la frecuencia del uso de la licencia prevista en el art. 33 del R.A.L. del personal judicial y la diferencia de su uso entre varones y mujeres. La información oficial brindada por Recursos Humanos indicó que en un año (2021) del total de la planta judicial, existieron 4318 pedidos de licencia por art. 33 por mujeres judiciales y 947 pedidos de dicha licencia realizados por varones. Dichos números, ponderados por la cantidad de agentes judiciales mujeres que suma un total de 5700 al año 2022, implicó que un 75% de las mujeres que trabajan en el Poder Judicial usaron esa licencia mientras que un 33% del total de varones judiciales, que suman un número total de 2828, la usaron.

A partir de lo descrito, es importante considerar las diferencias en el uso de las licencias, tanto por art. 43 para tareas de cuidado, como del art. 33 por cuidado de familiar enfermo, debieran ser situaciones atendibles desde una mirada con perspectiva de género. En consecuencia, se sugiere que el requisito en torno al art. 43 -que conforma el “Presentismo” como puntaje para antecedentes- sea eliminado y que se reformule el R.A.L. creando una licencia con goce de sueldo, de hasta 10 días hábiles al año, por razones de cuidado para aquellos judiciales que tengan personas a su cargo, de manera que no utilicen las faltas particulares para tareas de cuidado. Esta licencia, también podrá usarse con llegadas tardes parciales o previsiones flexibles para los horarios de ingreso y salida laboral (cumpliendo siempre con el total de la jornada que corresponda), por razones de cuidado para aquellos y aquellas judiciales que tengan personas a su cuidado. Como ejemplo, mencionamos el caso ya reseñado de los y las judiciales de Ciudad Autónoma de Buenos Aires, quienes cuentan con tanto con una licencia por adaptación escolar de hijo o hija y con una franquicia de hasta 12 horas anuales por acto escolar de hijo e hija<sup>69</sup>.

## **b) El cuidado de personas con discapacidad**

La licencia por maternidad busca, entre otros objetivos, facilitar el cuidado adecuado de la persona recién nacida durante los primeros meses de vida, período en el que requiere una atención especial y constante. Pero ¿qué pasa cuando las necesidades de atención especial y constante se extienden mucho más allá de los 6 meses, incluso por años? Cuando la discapacidad de un hijo o una hija aparece, llegan con ella una gran cantidad de desafíos. En el contexto laboral, las personas que tienen hijos o hijas con discapacidad enfrentan una serie de obstáculos que impactan profundamente en su vida personal y,

---

69 Arts. 52 y 39 bis, respectivamente, del Convenio colectivo de trabajo de los trabajadores del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Disponible en: [TÍTULO III LICENCIAS](#).

en ocasiones, valoración profesional. La carga que deben enfrentar es multifacética y profundamente desafiante, impactando tanto en su salud física como mental.

En primer lugar, es esencial reconocer que la discapacidad abarca un amplio espectro, desde necesidades de apoyo moderadas hasta dependencia total para actividades básicas de la vida diaria como comer, comunicarse, desplazarse, vestirse, sentarse o incluso respirar. Sin embargo, hay algo que todas las discapacidades tienen en común: el acompañamiento y contención materna y/o paterna es crucial.

Así, en un contexto social en que las mujeres son quienes asumen principalmente el cuidado de los niños, niñas y adultos mayores, a su ya multiplicidad de funciones debemos sumarles terapias, ejercicios en casa, trabajos de enfermería, innumerables citas médicas, trámites administrativos, etc. que constituyen una carga constante y agotadora, y que consumen tiempo, energía física y emocional. El “eterno puerperio” es una realidad para estas madres, ya que los pañales y las responsabilidades de cuidado extremo continúan mucho más allá de la primera infancia y muchas veces, para siempre. A eso se debe agregar que, en especial en el caso de discapacidades múltiples y neurocognitivas, las “crisis” que atraviesan las personas con discapacidad requieren atención inmediata y contención por parte de sus padres y madres, a menudo imposibilitando la asistencia escolar y aumentando la ansiedad de ambos. Sin embargo, estas necesidades no siempre pueden ser documentadas con certificados médicos, lo que dificulta la comprensión por parte de los empleadores y la sociedad en general. En efecto, muchas veces, por ejemplo, en los casos de epilepsia, pasada la crisis epiléptica el niño o la niña necesita calma y contención para recuperar la estabilidad. Incluso, en muchos casos en que las convulsiones son desencadenadas por situaciones de estrés, se advierte que ellas pueden evitarse simplemente proporcionando calma y contención de manera preventiva, cuando los progenitores advierten que su hijo o hija se encuentra en situación de nervios o estrés. En estos momentos, exponer a la persona a una consulta médica no solo resulta absolutamente innecesario, sino que además la expone a una situación de estrés aún mayor. De la misma manera, cabe destacar que, en general, se advierten mayores avances en los niños y niñas con discapacidad en épocas de vacaciones, tiempo que pueden recibir de sus progenitores que habitualmente trabajan, la contención, calma y estimulación que para mejorar su calidad de vida y avanzar hacia una vida más independiente requieren.

En relación a ello, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por nuestro país por Ley N° 26.378, establece entre sus objetivos que las personas con discapacidad y sus familiares reciban la “protección y la asistencia necesaria para que las familias puedan contribuir a que las personas con discapacidad

gocen de sus derechos plenamente y en igualdad de condiciones”<sup>70</sup>. En este marco, en virtud de los compromisos asumidos internacionalmente por nuestro país, es imperioso avanzar hacia una mirada más amable, empática y flexible que permita a todas las madres y padres conciliar el trabajo con los intensos cuidados que sus hijos e hijas con discapacidad requieren.

Algunas administraciones públicas provinciales tomaron la posta en este sentido. Tal es el caso de la provincia de Santa Cruz que en el año 1983 por ley N° 1662 estableció que: “A la agente madre de hijo discapacitado que prestare servicios en la Administración Pública Provincial, Entes Descentralizados, Poder Judicial, Poder Legislativo, Sociedades y Empresas del Estado, una vez finalizado el período de licencia por maternidad, le será reducida su jornada laboral en dos (2) horas”<sup>71</sup>. También la provincia de Mendoza, en el año 1991 estableció en el art. 54 bis de la ley 5811 aplicable también a agentes estatales incluyendo al personal judicial dispuso que: “a) A la Madre o Padre o quien esté ejerciendo la Guarda del Recién Nacido, Niño o Niña con Discapacidad (...), se le reducirá en un veinticinco por ciento (25%) desde el retorno a la Jornada Laboral. b) El beneficio establecido en el inciso anterior, se hará extensivo en el caso en que la discapacidad se presentara con posterioridad al nacimiento. El mismo podrá ser prorrogado indefinidamente en función de las necesidades especiales del Niño o Niña con Discapacidad, y siempre que se pueda demostrar la necesidad de dichos cuidados especiales”<sup>72</sup>. El Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires también cuenta con un régimen especial para agentes con hijos o hijas con discapacidad. además de la licencia por maternidad o nacimiento especial, existe la previsión de que: “el/la trabajador/a dispondrá de 10 (diez) días hábiles al año calendario para acompañar a su hijo/a en la realización de controles y/o tratamientos médicos indicados de acuerdo a su discapacidad o enfermedad crónica”<sup>73</sup>. En este mismo sentido, a nivel internacional, encontramos que recientemente el Tribunal Supremo de España declaró el derecho de una persona en relación de dependencia a obtener una reducción del 50% de la jornada laboral, con mantenimiento íntegro del sueldo, para cuidar de hijos menores con enfermedad grave y discapacidad reconocida, aunque no estén

---

70 Texto completo disponible en [Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad | OHCHR](#).

71 Artículo 16 de la ley referida. Texto completo disponible en [LEY DE DISCAPACIDAD](#). Esta ley fue derogada en el 2022 y reemplazada por la ley provincial N° 3820la que en su art. 31 mantiene la reducción horaria para las y los agentes estatales en esa situación. texto completo disponible en: [BOLETÍN OFICIAL N° 5738](#).

72 Texto completo disponible en: [Ley Nro 5811/1991 Mendoza](#).

73 Art. 60 de del Convenio colectivo de trabajo de los trabajadores del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Disponible en: [TÍTULO III LICENCIAS](#).

hospitalizados, siempre que requieran de un cuidado “continuo” y aun cuando estén escolarizados<sup>74</sup>.

En resumen, es imprescindible y urgente visibilizar la enorme carga que enfrentan los padres y en especial las madres con hijos e hijas con discapacidad a cargo, y especialmente la compleja realidad que atraviesan aquellas personas cuya dedicación al cuidado de sus hijos e hijas es constante, exhaustiva y vital. Lograrlo requiere un enfoque comprensivo y empático por parte de los empleadores y la sociedad en su conjunto, así como políticas laborales que reconozcan y apoyen sus necesidades únicas y las de sus familias. Esto implica la implementación de ajustes razonables y flexibles que permitan conciliar las responsabilidades laborales con el cuidado de los hijos, disolviendo la dicotomía a la que estos padres se enfrentan: “mejor calidad de vida para mis hijos ‘o’ desarrollo y crecimiento laboral”, en una convergencia en la que ambos puedan coexistir y prosperar. Cabe agregar, que de las sugerencias vertidas en forma anónima por quienes respondieron la encuesta realizada por el sindicato en el año 2022, surgió también la idea de una reducción horaria para los casos aquí referidos.

En particular, proponemos que exista un plan de concientización en el ámbito laboral sobre discapacidad y sus implicancias a nivel socio-familiar. Además, que respecto de los horarios de ingreso y egreso laboral exista especial atención y flexibilidad en el caso de tratarse del cuidado de personas con discapacidad, según las necesidades y nivel de dependencia del hijo de que se trate, grado y tipo de discapacidad. Por su parte, también resulta relevante pensar en un esquema de reducción de un veinticinco por ciento (25%) de la jornada laboral de empleados y funcionarios con hijos cuya discapacidad le ocasione una dependencia de un ochenta por ciento (80%) o más en la ejecución de las actividades de la vida diaria, requiriendo de un cuidado “continuo”, aun cuando estén escolarizados. A tal fin, proponemos la utilización de la Escala de Independencia Funcional (FIM)<sup>75</sup> como parámetro a tener en cuenta en la evaluación y certificación a realizarse por el Área de Medicina Legal que corresponda.

Por último, y con especial punto en la actual licencia por maternidad de niños o niñas con discapacidad o enfermedad grave previsto en nuestro R.A.L.<sup>76</sup> debemos señalar que no todas las discapacidades son congénitas. En algunos casos, los niños y las niñas no

---

74 Nota web disponible en [El TS reconoce la reducción de jornada manteniendo sueldo íntegro para cuidar hijos menores, aunque no estén hospitalizados](#).

75 [Medida de independencia funcional - Wikipedia, la enciclopedia libre](#).

76 El art. 34 del R.A.L. remite a la ley provincial N° 9905 que en su art. 4 dispone que la licencia por Maternidad y Nacimiento para agentes de la administración pública será de “doscientos ochenta (280) y catorce (14) días, respectivamente, en los casos de nacimiento de niñas o niños con discapacidad, enfermedad grave o se tratare de un parto múltiple”.

tienen diagnóstico o el mismo logra obtenerse luego de años de estudios genéticos. En estas situaciones, en las cuáles la incertidumbre es extrema, el certificado de discapacidad se adquiere, con suerte, luego de varios meses de nacido el niño. Es por ello que entendemos que es importante pensar un sistema en el que la licencia por maternidad o nacimiento de hijo o hija con discapacidad se haga extensivo al caso en que la discapacidad se presente con posterioridad al nacimiento, incluso cuando aún el niño o la niña no cuente con Certificado Único de Discapacidad, lo que deberá acreditarse mediante informes y estudios médicos pertinentes, que serán evaluados por el Área de Medicina Legal que corresponda. O bien podría pensarse en la creación de una Licencia específica de determinada cantidad de días con goce de sueldo anuales para los y las agentes judiciales con hijos o hijas con discapacidad, como existe en otros poderes judiciales.

### **c) Espacios laborales de cuidado y asignaciones por guarderías**

En el 2021 la CSJN confirmó la sentencia de la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal, por la que se condenó al Poder Ejecutivo Nacional reglamentar, el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 en el que se ordenaba a los empleadores a habilitar “salas maternales y guarderías” en los lugares dónde existirá un mínimo de trabajadoras. En consecuencia, se dispuso el decreto 144 en el año 2022<sup>77</sup>. Dicho decreto comenzó a ser exigible para el sector privado desde el 23 de marzo de 2023 y se reglamenta que en los establecimientos donde trabajasen 100 personas o más –sin importar la forma de contratación o que sean tercerizadas– los empleadores deberían garantizar espacios de cuidados para niños y niñas entre 45 días y 3 años de edad inclusive (menores de 4 años), que estén a cargo de los trabajadores y las trabajadoras durante su jornada de trabajo. Como excepción a la regla, sólo a través de la negociación colectiva, el decreto establece que podrá reemplazarse tal obligación mediante el pago de una suma dineraria no remunerativa en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidado de personas, debidamente documentados. Dicha suma “no podrá ser inferior a una suma equivalente al 40 % del salario mensual correspondiente a la categoría ‘Asistencia y Cuidados de Personas’ del Personal con retiro del régimen previsto en la Ley N° 26.844, o al monto efectivamente gastado en caso de que este sea menor”<sup>78</sup>.

Si bien esta obligación se refiere al sector privado, resulta interesante como paráme-

---

77 Texto completo disponible en: [Decreto 144/2022](#). En sus fundamentos el decreto advierte que, si bien el artículo refiere a “trabajadoras”, se entiende “que obliga a contemplar en la reglamentación a todas las personas que trabajan, con independencia de su género”.

78 Art. 4, 3er párrafo, del Decreto 144/2022.

tro a imitar en aras a pensar transformaciones de las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género. Consideramos que dicha reglamentación configura un avance si se piensa que todas las personas que trabajan tienen derecho a que sus hijos e hijas a cargo ingresen en dichos espacios de cuidados y, a su vez, reconoce que la responsabilidad en la crianza y en el cuidado debe ser compartida entre varones y mujeres.

Al respecto es importante recordar que la ley 7.749<sup>79</sup> de Córdoba dictada en 1988, dispuso la creación de la “Guardería Judicial” en el Poder Judicial de Córdoba para ser utilizada por todos los hijos y las hijas menores de cinco años del personal femenino que prestaba servicios en el Poder Judicial. En su segundo artículo, mencionaba que los hijos de los hombres trabajadores podrán utilizar la misma, cuando: la madre hubiere fallecido, estuviere ausente, incapacitada o hubiera abandonado el hogar conyugal; tuviese la tenencia por resolución judicial o no hubiese guardería en el lugar de trabajo de la madre. Dicho espacio de cuidado funcionaba en las instalaciones del sindicato, en la calle Arturo M. Bas 339 del centro de la ciudad de Córdoba, ya que previo a su creación por ley, ya existía por parte del sindicato una “guardería” para hijos e hijas de afiliados y afiliadas allí. La legislación preveía la posibilidad de la contratación del personal que ya prestaba servicios en el anterior espacio, la futura creación de nuevas “guarderías judiciales” en las sedes del interior provincial y que iba a contar con el asesoramiento de una “Comisión designada al efecto, e integrada por un miembro titular y un suplente por la Asociación Gremial de Empleados del Poder Judicial y por los padres de los niños que concurran a la Guardería”. Es sumamente interesante por su simbolismo recuperar estas propias experiencias ya que evidencian el acuerdo inicial por parte del T.S.J y del sindicato en gestionar el cuidado desde un rol institucional<sup>80</sup>.

En términos de antecedentes, surge también que, en 2009, La CSJN ha acordado para empleados y empleadas de la justicia federal un reintegro mensual tanto de planta permanente como contratados, que requieran los servicios de guarderías o jardines maternales para sus hijos<sup>81</sup>. El referido reintegro se otorga por cada niño o niña entre los 45 días y los 5 años de vida. También los y las trabajadores del Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires, cuentan con el reintegro no remunerativo por espacio de cuidado para niños y niñas menores de hasta 6 años que acudan a jardines materno-

---

79 Ley publicada en el B.O. el 4/01/1989, Id SAIJ: LPO0007749, Derogada a la fecha.

80 En el libro escrito por Camila Sapp sobre la historia de nuestra Asociación gremial puede apreciarse la experiencia de afiliados y afiliadas sobre el servicio de guardería quienes la vivieron con mucha satisfacción. Sapp, Camila (2023): “Luchar siempre tuvo sentido”, Colección *Pasos que no se pierden*, Ed. Judiciales, Córdoba, pág. 290 y otras.

81 Noticia del 28/04/2009: [La Corte dispuso reintegrar gastos de guardería a agentes del Poder Judicial](#).

paternales, o en educación de nivel inicial o preescolar<sup>82</sup>. Los empleados y empleadas de la justicia de Santa Fe desde el 2016 también perciben una suma por reintegro de gastos y cuidados hasta un monto máximo porcentual para quienes tengan hijos o en guarda de entre 3 meses y 4 años de edad<sup>83</sup>.

Es cierto que los y las empleadas del estado provincial, incluidas aquellas personas que trabajamos en el Poder Judicial de Córdoba, cuentan con las denominadas asignaciones familiares; pero esta situación es equivalente al resto de los y las empleadas judiciales de otras jurisdicciones y, sin embargo, también perciben una suma remunerativa como asistencia de la patronal para el ejercicio de las tareas de cuidado. Pensar un beneficio de estas características, ya sea un sistema propio de espacios de cuidados para trabajadores y trabajadoras judiciales o una suma equivalente para gastos, frente a un Poder Judicial con alta integración de empleadas judiciales en su plafón administrativo, implicaría un aumento de salario indirecto ya que las y los agentes no deberían destinar parte de sus ingresos a sostener el cuidado privado de los y las niñas a su cargo en la primera infancia. En consecuencia, se propone como otra medida integral, la creación de un reintegro no remunerativo para trabajadores o trabajadoras judiciales por espacio de cuidado para niños y niñas menores de hasta 6 años a su cargo que acudan a jardines materno- paternales, o en educación de nivel inicial o preescolar. En el caso de que ambos progenitores sean judiciales, la percepción será por uno o una de las agentes.

#### **d) La ponderación de las tareas de cuidado al evaluar la formación académica**

Finalmente queremos mencionar brevemente la importancia de sostener una mirada integral con los argumentos que se vienen sosteniendo a los fines de evaluar la capacitación permanente respecto del personal judicial. Desde A.G.E.P.J. hemos advertido en diversas oportunidades que las evaluaciones generalizadas acerca de la carrera del o de la agente judicial, invisibilizan las desigualdades estructurales existentes<sup>84</sup>. El hecho de que una agente judicial por el hecho de gestar y por nacimiento de hijo o hija se ausente de su trabajo 6 meses, y luego otro periodo de carga horaria diferenciada por lactancia, impacta diferencialmente sobre las posibilidades de sostener su carre-

---

82 Art. 106 del Convenio colectivo de trabajo de los trabajadores del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Disponible en: [TÍTULO III LICENCIAS](#).

83 Ver copia en: [REINTEGRO GASTOS GUARDERIA SANTA FE.pdf](#).

84 Nota de junio del 2019: [AGEPJ solicitó la suspensión del acuerdo que modifica acordada de concursos](#).



ra judicial y realizar capacitaciones, formarse, publicar, ejercer la docencia, etc. Todo frente a un agente judicial que ante el nacimiento de hijo o hija no verá interrumpida su jornada laboral. La ponderación de la carga de tareas de cuidado a los fines de evaluar la capacitación permanente debiera ser estandarizado en los análisis para la carrera administrativas y concursos de funcionarios, sí el objetivo es buscar la igualdad real de oportunidades.

También consideramos recomendable que todo proceso de capacitación obligatoria laboral sea estrictamente pautado dentro del horario de trabajo para evitar la explícita exclusión de quienes tienen personas a su cuidado.

# V.

## SÍNTESIS DE LAS PROPUESTAS

Tras realizar un recorrido por gran parte de las aristas que implica el complejo tema de la atención a los cuidados para garantizar igualdad real, sintetizamos las propuestas que hemos ido vertiendo a lo largo de este texto:

### 1) **Licencias y exenciones:**

- ▶ Ampliación de la licencia por nacimiento para la persona no gestante a 15 días corridos sin necesidad que el personal acredite matrimonio ni unión convivencial.
- ▶ Creación de la Licencia única por nacimiento para el caso de que ambos progenitores sean empleados y empleadas judiciales, que pueda gozarse a elección de las personas durante los primeros dos años de vida de la persona recién nacida.
- ▶ Creación de la Licencia por Tareas de Cuidado, de hasta 10 días hábiles al año, por razones de cuidado para aquellos judiciales que tengan personas a su cargo, de manera que no utilicen las faltas particulares para dichas tareas.
- ▶ Horarios flexibles para el ingreso y salida laboral (cumpliendo siempre con el total de la jornada que corresponda), por razones de cuidado para aquellos y aquellas judiciales que tengan personas a su cuidado. Similar a la actual licencia por lactancia. Se tendrá especial atención y flexibilidad en el caso de tratarse del cuidado de personas con discapacidad, según las necesidades y nivel de dependencia del hijo de que se trate, grado y tipo de discapacidad.
- ▶ Exención para las personas en gestación de cubrir jornadas nocturnas y/o guardias desde el momento mismo en que notifican su estado de embarazo y cuando por razones de salud o bienestar laboral así lo requieran, hasta la finalización del periodo de lactancia, sin que ello modifique la remuneración o el cargo de la persona.
- ▶ Reducción de un veinticinco por ciento (25%) de la jornada laboral de empleados y funcionarios con hijos cuya discapacidad le ocasione una dependencia de un ochenta

por ciento (80%) o más en la ejecución de las actividades de la vida diaria, requiriendo de un cuidado “continuo”, aun cuando estén escolarizados. A tal fin, proponemos la utilización de la Escala de Independencia Funcional (FIM) como parámetro a tener en cuenta en la evaluación y certificación a realizarse por el Área de Medicina Legal que corresponda.

▶ Previsión para que licencia por maternidad o nacimiento de hijo o hija con discapacidad se haga extensivo al caso en que la discapacidad se presente con posterioridad al nacimiento, incluso cuando aún el niño o la niña no cuente con Certificado Único de Discapacidad, lo que deberá acreditarse mediante informes y estudios médicos pertinentes, que serán evaluados por el Área de Medicina Legal que corresponda. O bien podría pensarse en la creación de una Licencia específica de determinada cantidad de días con goce de sueldo anuales para los y las agentes judiciales con hijos o hijas con discapacidad.

## **2) Lactarios y acompañamiento al retornar de la licencia por maternidad:**

▶ Se propone que exista especial atención institucional para el acompañamiento de la mujer judicial al retornar de su licencia por maternidad con una mirada preventiva a situaciones de violencia o abuso de poder.

▶ Implementar un Plan de trabajo para la concreción de lactarios en todas las sedes judiciales del interior que aún no cuentan con el propio, con especial previsión de las Unidades judiciales de Capital y sede del interior provincial.

▶ Idear un sistema móvil de lactarios para las Unidades Judiciales de Capital, ya sea en una traffic acondicionada para ello o en un sistema de biombos con las condiciones necesarias para instalar y desinstalar en las oficinas de trabajo de acuerdo a la demanda.

## **3) Reintegro de gastos por tareas de cuidado:**

▶ Creación de un reintegro no remunerativo para trabajadores o trabajadoras judiciales por espacio de cuidado para niños y niñas menores de hasta 6 años a su cargo que acudan a jardines materno- paternos, o en educación de nivel inicial o preescolar. En el caso de que ambos progenitores sean judiciales, la percepción será por uno o una de las agentes.

#### **4) Capacitación y carrera judicial:**

- ▶ Concientización en el ámbito laboral sobre discapacidad y sus implicancias a nivel socio-familiar.
- ▶ Ponderación de la carga de tareas de cuidado a los fines de evaluar la capacitación permanente.
- ▶ Exigencia de que toda capacitación obligatoria laboral sea estrictamente pautada dentro del horario de trabajo.
- ▶ Eliminar las faltas personales por art. 43 del R.A.L. para calcular el “Presentismo” como puntaje para antecedentes de concursos a funcionarios y funcionarias.

## VI.

# A MODO DE CIERRE

El presente informe es producto de un trabajo colectivo que venimos desarrollando desde el año 2022, entre compañeras de diferentes fueros del Poder Judicial, tanto de la primera circunscripción como de distintas sedes del interior provincial. A raíz de diversos planteos individuales que nos iban llegando a la asociación gremial, como así también de los distintos encuentros de mujeres judiciales que desarrollamos año tras año, la problemática de conciliar la vida laboral y la vida familiar siempre estuvo presente entre las principales dificultades que se atraviesan durante la carrera judicial.

Así es como -siguiendo la fructífera experiencia llevada adelante con el Protocolo de violencia laboral y/o género en el ámbito del trabajo ya reseñado- decidimos poner manos a la obra y comenzar a estudiar con mayor profundidad sobre esta temática para determinar cuáles son los obstáculos que mayores dificultades traen al momento de conciliar ambas tareas y desde allí pensar propuestas superadoras que colaboren para desarrollar ámbitos laborales más inclusivos.

De los casos individuales pasamos a la elaboración de una encuesta dirigida a todo el personal del Poder Judicial, por medio de la cual pudimos tomar conocimiento -con las limitaciones propias de la herramienta- de las situaciones más generalizadas que se repiten al momento de volver de una licencia por maternidad o cuando se requieren permisos para cubrir alguna necesidad de cuidado imprevista, incluso las situaciones de discriminación que se generan cuando no hay un acompañamiento efectivo por parte de la institución (traslados intempestivos del lugar de trabajo, quita de tareas, cambio de ubicación dentro de la oficina sin razones operativas aparentes). Asimismo, la encuesta colaboró a los fines de visibilizar esta problemática, que en gran medida se encuentra naturalizada en la sociedad y que aún nos resulta dificultoso desentrañar la desigualdad estructural que lleva implícita.

Tenemos la plena convicción que las tareas de cuidado, como conjunto de actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia de las personas, constituyen un trabajo cuyo valor (monetario y simbólico) se encuentra disminuido hasta el punto de considerar que se trata de una tarea “natural” implícita en los lazos afectivos que nos une con quienes cuidamos, pero que sin embargo trae consecuencias personales y laborales negativas cuando las mismas no se encuentran distribuidas equitativamente en el conjunto de la sociedad. Lejos estamos de negar el componente de amor que nos impulsa a cuidar a nuestros seres queridos más vulnerables, pero es tiempo ya de reconocer también que se trata de un trabajo físico y mental que mayori-

tariamente recae sobre las mujeres y que requiere de su regulación y reconocimiento. Sin dudas el trabajo dignifica, pero sólo será digno cuando sea reconocido y posea derechos regulados y exigibles.

Debemos tener presentes que son múltiples los organismos internacionales que desde hace ya un tiempo vienen abordando la importancia del tema de los cuidados, el cual genera una nueva economía debido a la cantidad de tiempo y recursos que insume, que en caso de ser cuantificados monetariamente representaría un alto porcentaje de los productos brutos internos de los países. Tanto la OIT, ONU Mujeres, la Cepal entre otros organismos, sostienen la importancia económica de estas tareas como así también la obligación de los Estados en generar políticas públicas inclusivas que reduzcan la desigual distribución de las mismas y las consecuentes desventajas que generan para un sector de la población, como lo son las mujeres. La economía de los cuidados requiere inversiones públicas en servicios de cuidado de calidad, la formalización del trabajo de cuidados remunerados y el apoyo a quienes cuidan cuando retornan al empleo remunerado. Sobre este último punto, es donde el Poder Judicial de Córdoba, como empleador y como poder del Estado, puede y debe continuar con su trayectoria de encabezar estos procesos de transformación social, llevando adelante políticas ejemplificadoras para el resto de la sociedad. Así como ha sido vanguardia al momento de incluir la perspectiva de género en sus sentencias, en las capacitaciones obligatorias para sus agentes, en ser pionera en la redacción de un Protocolo contra la violencia laboral y de género en el marco del trabajo; es necesario que hoy asuma esta tarea de reconocer el valor del cuidado y trabaje en miras de eliminar la desigualdad de género que genera la situación actual.

Por nuestra parte, también creemos que como sindicato tenemos la obligación de asumir estas reivindicaciones en nuestras agendas de trabajo, capacitando sobre la temática y generando propuestas de políticas concretas que colaboren con un efectivo desarrollo de ambientes de trabajo armoniosos, equitativos y libres de todo tipo de discriminación. Estamos convencidos y convencidas que nuestra tarea es indispensable para aportar soluciones y no solo diagnósticos negativos y que el trabajo mancomunado de todas las partes interesadas, es el mejor camino a seguir para construir un mundo laboral digno y justo.



