

# GE DS

Grupo de Estudios  
de Derecho Social

LA REVISTA  
#4 MAYO 23



## Perspectiva de género en el Derecho Laboral



## STAFF

### Director y Fundador GEDS

Raúl H. Ojeda

### Directores de la revista

Guillermo Kutter  
y Verónica Vidal

### Comité editorial de la presente edición

Emilio Romualdi

David Duarte

Walter N. Buhler

Itatí Dermachi Arballo

### Imagen de tapa

Fuente: Unsplash  
Foto: Raghav Modi

### Diagramación y edición

Gabriel Hernández  
gabo.hernandez@gmail.com

Con el apoyo



## ÍNDICE

Perspectiva de Género en el Derecho Laboral. Editorial Revista GEDS - Cuarta entrega - Por Verónica Vidal y Guillermo Ernesto Kutter.....	3
Género y Justicia ecológica: el trabajo de las mujeres rurales e indígenas y su relevancia para el medio ambiente Por M. Alejandra Moyano.....	9
La participación de las mujeres en el mundo sindical Por Hebe A. Garcia Borrás .....	20
Interpretación del derecho con perspectiva de género Por M. Fabiana Sosa.....	24
La Fraternidad. El valor cultural ausente en la sociedad moderna y la cuestión de género Por Emilio Romualdi.....	39
Violencia y acoso incluido por razones de género Por David Duarte .....	42
Reflexiones desde una visión integradora entre la psicología y el derecho: Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, la violencia laboral y las masculinidades Por Roberto D. Battaglia .....	51
Violencia laboral y perspectiva de género. Un aporte para pasar de la dicotomía a la concatenación Por Oscar E. Benitez .....	57
Aportes para pensar la inclusión laboral desde un enfoque interseccional de discapacidad y género Por Mariana L. Amartino.....	66
Algunos estándares mínimos de protección del sistema interamericano de derechos humanos con relación al género y derechos laborales Por Héctor H. Boleso .....	75
Repensar los conflictos sociojurídicos desde la igualdad de géneros: una agenda jurídica incómoda y urgente Por Marisa Herrera .....	85
El tiempo y su distribución. Claves para su incorporación en las regulaciones laborales en Argentina Por: Laura C. Pautassi.....	104

Laboral - Perspectiva De Género - Jornada Laboral - Horario - 5-mayo-2023  
Horas Extra - Duración Del Trabajo Y Descanso Semanal -  
Igualdad Ante La Ley



## El tiempo y su distribución. Claves para su incorporación en las regulaciones laborales en Argentina

POR LAURA C. PAUTASSI<sup>1</sup>

MJ-DOC-17079-AR | MJD17079

**Sumario:** I. Asimetrías de tiempo y de trabajos. II. La normativa sin tiempo. III. La urgencia del reconocimiento y de las garantías. IV. Referencias Bibliográficas.

En Argentina, el 92,9% de las personas de 14 años y más lleva a cabo alguna actividad de carácter productivo. En el caso de las tareas vinculadas con el empleo o la ocupación comprende al 46,4% de las personas, de las cuales el 55,9% son varones y un 37,7% mujeres. Las actividades no remuneradas involucran a un 83,8% de las personas, de las cuales el 91,7% de ese trabajo doméstico, de apoyo a otros hogares o voluntario lo realizan las mujeres, mientras que los varones solo lo realizan en un 75,1% (INDEC, 2022:18). Estos datos, provenientes de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) realizada en 2021 (INDEC, 2022) posibilitan examinar de manera amplia cómo se utiliza un recurso tan valioso como el tiempo.

El objetivo del artículo es analizar, en base a la evidencia empírica, la relevancia del tiempo como elemento determinante en el trabajo remunerado y de cuidados, precisando el alcance de ambos conceptos, para posteriormente vincularlos con las regulaciones laborales. El desarrollo argumentativo presenta los principales elementos que deben considerarse tanto para las regulaciones referidas al empleo considerando de manera conjunta con el cuidado no remunerado y comunitario, particularmente en un escenario post-pandemia del COVID 19, el cual demanda medidas redistributivas, las que deben incluir el reconocimiento del cuidado como derecho humano.

<sup>1</sup> Investigadora Principal Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y del Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales A. Gioja, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos, Argentina. Directora del Grupo de Trabajo Interdisciplinario Derechos Sociales y Políticas Públicas.

## I. ASIMETRÍAS DE TIEMPO Y DE TRABAJOS

Si se compara el tiempo dedicado en la ocupación con simultaneidad del trabajo (8:27 horas) respecto al tiempo medido sin simultaneidad (7:53 horas) es escasa la diferencia ya que representa un poco más de media hora y sin mayores brechas entre varones y mujeres <sup>2</sup>. Sin embargo, si consideramos todas aquellas actividades no remuneradas la distancia es notable y se sitúa en una hora con 16 minutos (5:18 horas y 4:01 horas del tiempo con y sin simultaneidad).

Resulta todavía más revelador el tiempo que insume el trabajo de acuerdo con la persona que lo realiza. Respecto al trabajo remunerado, la diferencia es de 30 minutos entre el tiempo sin simultaneidad y con simultaneidad para mujeres y varones. En cambio, la brecha se amplía en el caso del trabajo no remunerado: las mujeres suman 1:42 horas con simultaneidad, en tanto los varones aumentan 0:42 horas su carga de trabajo (INDEC, 2022: 18). Es decir, las mujeres son quienes realizan más de una actividad en simultáneo referida a los cuidados.

Pero estas no son las únicas diferencias. Respecto al empleo, la brecha es de 1:32 horas entre los varones (9:06 horas) y las mujeres (7:34 horas), mientras que en el trabajo de cuidado los varones destinan en promedio 3:40 horas por día y las mujeres lo hacen 6:31 horas. En consecuencia, si se considera el total de horas que le dedican al trabajo productivo (trabajo en la ocupación más trabajo no remunerado), las mujeres tienen una carga horaria (9:20 horas) superior a la de los varones (8:38 horas) (INDEC, 2022: 20).

Por otro lado, el tiempo social que las mujeres dedican al trabajo en todas sus formas es de 8:51 horas por día, en tanto que el de los varones es de 7:51 horas, dando cuenta de la diferencia se encuentra en la concentración de trabajo no remunerado en las mujeres. Así, los datos nos muestran que las mujeres destinan 5:59 horas por día al trabajo no remunerado, mientras que los varones solamente destinan 2:45 horas. En cambio, si se trata del empleo remunerado, el tiempo social promedio es de 5:05 horas diarias para los varones y de 2:51 para las mujeres, reflejando a su vez, la brecha en la participación en el mercado de trabajo, ya que ese 18% de diferencia demuestra que los varones no asumen sus obligaciones de cuidados (INDEC; 2022:21).

Por su parte, las actividades personales insumen 19:40 horas por día, dentro de las que se incluye el descanso (sueño), y son simultáneas el uso de medios de transporte que insumen 1:30 horas más con simultaneidad, y las actividades de convivencia y recreación solo 0:44 horas, y las que presentan menor diferencia entre el tiempo con y sin simultaneidad son las actividades educativas (0:23 horas diarias), (INDEC, 2022: 18).

Cuando se analizan la distribución del tiempo por edades, la evidencia muestra que se encuentran ocupadas el 59,9% de las personas entre 30 a 64 años, quienes trabajan en promedio 8:47 horas por día. En el caso de las personas jóvenes (14 a 29 años) la tasa de participación es menor a la de las edades centrales (37,6% frente a 59,9%) y en término de horas es de 7:57 horas contra 8:47. Nuevamente, la brecha es mayor en relación con el

2 La ENUT define al tiempo sin simultaneidad como aquel dedicado a una actividad dividido por el número de actividades realizadas simultáneamente, en cambio, el tiempo con simultaneidad se considera si hay una sola actividad en el rango horario se asigna el tiempo total a esa actividad; si hay dos actividades en el rango horario, se asigna a las dos el tiempo total (sin dividirse). Ambas se expresan en minutos totales o en horas (INDEC, 2022: 68).

cuidado, ya que el 75,2% de las personas de 14 a 29 años asume trabajo no remunerado, que se incrementa en un 87,1% entre las personas de 30 y 64 años. En el caso de la cantidad de horas, las personas más jóvenes dedican en promedio 4:22 horas diarias; las de 30 a 64 años, 5:44; y las mayores a 65 años, 5:25 horas (INDEC, 2022: 22).

En el caso de las personas mayores de 65 años se achica la brecha en términos de carga horaria. Por una parte, la participación en tareas remuneradas es notablemente menor para ambos sexos, ya que alcanza en total un 17,1%. La diferencia la plantean nuevamente las tareas de cuidados, que llegan a 6:41 horas diarias y en 89,7% en las personas de mayor edad. En el caso de las personas de 65 años y más, la proporción que realiza trabajo en la ocupación es la más baja: 11,6% para las mujeres y 24,4% para los varones. El tránsito desde el retiro de la ocupación tiene mayor impacto en las mujeres, ya que la jornada de trabajo se reduce a 5:26 horas, mientras que los varones es menor dicha reducción, la que es de 7:27 horas diarias. En cambio, respecto a los cuidados, los varones de 65 años y más aumentan su dedicación (4:24 horas), mientras que las mujeres lo reducen levemente (6:06 horas) (INDEC, 2022:23)

A partir de la medición del uso del tiempo no solamente se puede visibilizar aquellas actividades que integran el desarrollo cotidiano de la vida de las personas, sino ponderar el volumen de la carga de trabajo remunerado y el no remunerado o de cuidados, junto con otras actividades igualmente vitales como el trabajo comunitario. Tal como demuestra la evidencia presentada, tanto en horas como en tipo de tareas que realizan se encuentran las mayores brechas de género y de bienestar, en tanto los cuidados insumen mayor cantidad de tiempo respecto a la ocupación y se encuentran injustamente distribuidos.

En efecto, son las mujeres quienes destinan mayor cantidad de horas a las tareas de cuidados, con diferencias etarias importantes, en donde la concentración es clave en edades centrales y hay un pequeño cambio por parte de los varones respecto a los cuidados a partir de los 65 años. Pero las brechas en quienes asumen el trabajo de cuidados presentan mayores diferencias de acuerdo con nivel educativo y por estrato socioeconómico, inclinándose este desbalance en las mujeres en condiciones de vulnerabilidad.

En América Latina, de acuerdo con las encuestas de uso del tiempo realizadas en 19 países, las mujeres mayores de 15 años destinan más del triple de tiempo al trabajo no remunerado que sus pares varones, realizando el 77% del trabajo no remunerado, particularmente labores de cuidado y mantenimiento del hogar (CEPAL, 2019). También es mayor el tiempo que dedican al trabajo total, es decir a la suma del tiempo que realizan actividades remuneradas y no remuneradas. Estas mediciones permitieron hacer visible que los varones siguen participando minoritariamente en el trabajo de cuidado, con mayor disposición hacia el cuidado de sus hijas e hijos, lo que decrece en relación con las tareas de limpieza del hogar y es prácticamente nula en relación con el cuidado de sus progenitores adultos o personas con discapacidad.

También queda claro que los tiempos de las personas, en todas sus edades y posiciones, no son intercambiables. Sin embargo, el tiempo de trabajo remunerado es el único que se mercantiliza (Carrasco, 2005). Esta traducción en ingresos monetarios del trabajo remunerado no solo presenta sesgos de género sino opera como un poderoso elemento discriminador que subordina a las mujeres, tanto respecto al trabajo remunerado como al de cuidados.

A su vez, la disponibilidad de tiempo tiene implicancias directas sobre las actividades de cuidado, pero también impacta de manera diferenciada sobre las trayectorias laborales.

Aproximadamente, un 60% de las mujeres en América Latina que habita en hogares con niños y niñas menores de 15 años, afirma que no trabaja remuneradamente por atender responsabilidades de cuidados, mientras que en hogares sin presencia de niñas y niños del mismo tramo de edad es solo un 18% no lo hace. A ello debe agregarse el impacto diferencial por niveles de ingresos, ya que en los hogares pertenecientes a los niveles más bajos de ingresos (primer quintil) una de cada tres mujeres de 20 a 59 años está fuera del mercado laboral debido a responsabilidades familiares, mientras que en el quinto quintil solo un 5%. En la región, las mujeres de menores ingresos dedican un 39% más de horas semanales al trabajo de cuidado que sus pares varones en hogares del quintil de mayores ingresos (CEPAL, 2021: 200).

El tiempo a su vez determina el bienestar y acceso a recursos y condiciones de vida. De esta manera, se ha identificado la existencia de un círculo vicioso entre la pobreza y el tiempo destinado al trabajo no remunerado ya que las mujeres en hogares pobres no tienen la posibilidad de adquirir en el mercado bienes y servicios que sustituyeran el trabajo de cuidados. A ello se le agrega el déficit de infraestructura y servicios que para su acceso requiere destinar largos tiempos de esperas y traslados, que nuevamente afrontan las mujeres. Estas responsabilidades asociadas a las distintas personas integrantes de las familias limitan las posibilidades de las mujeres de incorporarse al mercado de trabajo. Esta pobreza del tiempo afecta directamente a las mujeres (CEPAL, 2016).

De forma complementaria, si se consideran las ocupaciones en tres ramas de actividad: enseñanza, salud y servicios sociales y servicios en los hogares, más del 93% entre quienes están ocupados en estos sectores de la economía son mujeres (CEPAL, 2021). En el caso de los trabajos de cuidados remunerados, en muchos casos se mantienen los sesgos coloniales por ejemplo respecto al servicio doméstico, otorgando un tratamiento normativo por debajo de la protección del resto de las y los trabajadores asalariados a pesar de los avances que ha implicado la firma y ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre servicio doméstico remunerado. En el caso de Argentina, en 2013 a partir de la sanción del Régimen especial de contrato de trabajo en casas particulares (Ley 26485) se equipararon las condiciones de este segmento ocupacional con el resto de las ocupaciones, sin embargo, un 75% de estas trabajadoras permanecen en la informalidad laboral (MTEySS, 2018).

Por otra parte, dado que la actividad económica remunerada se organiza sobre la base de relaciones entre mercados, empresas y personas, los cuales van a conformar eslabones de producción, distribución y consumo que crean una cadena de valor, la que requieren indefectiblemente y de manera transversal de los cuidados, que se constituyen como un eslabón central proveedor de cuidado remunerado o no remunerado (Martínez Franzoni, 2021).

A su vez, la productividad de las empresas descansa de acuerdo a las formas que cada trabajador o trabajadora resuelve sus responsabilidades de cuidados para dedicarse de manera «plena» a la actividad laboral, impactando sobre la autonomía y la subjetividad y a la vez promoviendo o limitando el ejercicio de otros derechos. El problema nuevamente se encuentra en que los eslabones del cuidado y el tiempo son invisibilizados y no forman parte de las consideraciones en que se desenvuelve el trabajo en ámbitos productivos como tampoco forma parte de los mecanismos de regulación del empleo, perdurando una concepción que los considera temas estrictamente familiares o inclusive personales. No solo que no se trata de un tema personal, sino que afecta diferencialmente a mujeres y varones, siendo un serio problema para niñas y mujeres ya que las cargas de cuidados

las excluyen de la educación y del empleo. Sirva como ejemplo, requiriendo infraestructura, cuya accesibilidad puede facilitar su organización y cuya ausencia o debilidad puede obstaculizarla.

De esta forma se comprueba que las mujeres en América Latina subsidian a los varones y a las políticas sociales, ya que con su trabajo de cuidado suplen con su energía y cuerpo la ausencia de la participación masculina y de políticas públicas (Pautassi y Marco Navarro, 2020). Otra de las contribuciones centrales desde la economía feminista es que a partir del trabajo de cuidados las mujeres generan valor económico que contribuye directamente sobre el producto interno bruto (PIB) de los países (Rodríguez Enríquez, 2012). Los hallazgos de un estudio reciente de Oxfam (2020), muestra que el valor económico del trabajo de cuidados no remunerado que llevan a cabo en todo el mundo mujeres de 15 o más años asciende al menos a 10,8 billones de dólares anuales, una cifra que triplica el tamaño de la industria mundial de la tecnología, y que está subvaluada puesto que los datos disponibles se basan en el salario mínimo y no en el salario justo.

En América Latina, por lo menos en 10 países se han realizado, a partir de distintas metodologías, valoraciones del trabajo doméstico y de cuidado realizado de manera no remunerada al interior de los hogares representa entre el 15 y el 24% del PIB del país correspondiente (Colombia 2012, Costa Rica 2011, Ecuador 2012, El Salvador 2010, Guatemala 2014, México 2014, Perú 2010 y Uruguay 2013) (CEPAL, 2016:56). En Argentina, desde 2020 se dispone de esta información que señala que el aporte del trabajo no remunerado de las mujeres a la economía representa un 15,9% del PIB, que lo transforma en el sector de mayor aporte superando a la industria que representa el 13,2% y al comercio con 13% (MECON, 2020). Es así como los cuidados producen valor económico conformando la denominada economía no monetaria que alimenta a su vez a los circuitos monetarios (Pautassi y Rico, e/p).

Contabilizado o no, el tiempo determina la forma de organización societal que se rige por el empleo remunerado y por la jornada de trabajo, la cual históricamente fue estructurada de acuerdo a los requerimientos de la producción capitalista industrial condicionando los tiempos de las demás actividades cotidianas (Borderías et. al, 1994). La vida de cada persona y de las familias fueron adaptándose a las dinámicas mercantiles y organizadas de manera complementaria a la jornada de trabajo remunerada. La vida personal y social quedó sujeta a los tiempos industriales (Carrasco, 2005).

Con la pandemia del COVID-19 quedó en claro este desacople de los tiempos «laborales» de los tiempos «vitales» y «sociales», y donde aquel histórico cronómetro que disciplinaba y regulaba las jornadas de trabajo alcanzó una tensión mayúscula. En primer lugar, porque puso en evidencia que a pesar de una importante elaboración teórica y empírica —principalmente por parte de la academia feminista<sup>3</sup>— respecto a que trabajo no es solo el mercantil, es el único al que se le otorga relevancia. En segundo lugar, porque durante los aislamientos preventivos obligatorios se produjo una desincronización cotidiana de las tareas laborales junto con los cuidados, sumado a una concentración espacial —el hogar como ámbito productivo y reproductivo simultáneo— sin que se resolviera la distribución de las responsabilidades comunes. En tercer lugar, la re-organización de la vida

3 La producción de literatura en América Latina respecto al trabajo y al cuidado por la academia feminista es de una profunda riqueza y relevancia, habiendo desarrollado un campo de conocimiento «autóctono» sumamente potente que necesariamente debe ser considerado en todo proceso de análisis del trabajo, Pautassi y Zibecchi (2013)

en pandemia quedó nuevamente concentrada en las mujeres, quienes debieron resolver demandas productivas y de cuidados de manera simultánea, con mayores demandas de tiempo y de trabajo, sumado a un nuevo disciplinamiento que fue la romantización de la pandemia, donde los mensajes sociales instaban a realizar un «aprendizaje» y valorar el tiempo en familia, sin que se promoviera un cuestionamiento de la injusta división sexual del trabajo y de los cuidados. Mucho menos se promovió la distribución de las tareas, por el contrario, se concentraron doblemente en las mujeres, al punto tal de haber sido definida como una sindemia (Rico y Pautassi, e/p). Este neologismo que fusiona las palabras sinergia y pandemia, da cuenta de una crisis no solo en el terreno de la salud, ya sea en el ámbito clínico o epidemiológico, sino de carácter multidimensional donde confluyen la crisis ecológica global, la crisis de reproducción social (material y simbólica) y de los cuidados, con la crisis sanitaria del COVID-19, todo sobre un entramado de desigualdades estructurales (Rico y Pautassi, e/p). La crisis desatada por el COVID-19 posibilitó que el cuidado se visibilice como un asunto público, sin embargo, no se avanzó en su distribución.

Cuánto más se tensiona la vinculación con cuidados, quienes lo realizan de manera remunerada, pasan a ser el eslabón más debilitado, pero a la vez, más demandado en el esquema de precariedad. En otros términos, al trasladarse «la escuela a la casa» las responsabilidades concentradas —principalmente en las mujeres— quienes no tienen por qué tener capacidades para resolverlo, pero a su vez trasladan las demandas a las y los maestros, sin considerar que a su vez, ellos y ellas estaban en las misma situación de vulnerabilidad respecto de sus hijos (Pautassi, 2020).

De manera similar, la imposibilidad de desplazamiento del personal de casas particulares durante el aislamiento y cuarentena hizo que se viviese como una responsabilidad de la trabajadora y se aplicaran «sanciones» hasta despidos y falta de efectivización de los salarios (Pautassi, 2020). Y a ello se suma la presencia de múltiples violencias, en particular la violencia doméstica que ocurre al interior de las familias y que en todos los países se ha incrementado alarmantemente ya que las mujeres quedaron expuestas a estar confinadas con sus agresores (Gherardi, 2020). Nuevamente, la invisibilización respecto a la organización del trabajo en toda su dimensión junto con los cuidados impactó en una forma de resolución de los cuidados que perjudicó a las mujeres y obturó una resolución de la sindemia de una manera más equitativa. Al decir de Joan Tronto (2020: 32) «el riesgo aparecería distinto en una sociedad que estuviera organizada en torno a la referencia al cuidado».

## II. LA NORMATIVA SIN TIEMPO

En el caso de América Latina, la región más desigual de la tierra, no solo por la concentración de ingresos monetarios y riqueza, sino por la injusta distribución del trabajo remunerado y de cuidados. Estos desarrollos han permitido visibilizar que el concepto de trabajo es mucho más amplio que el trabajo vinculado a la ocupación, sino que el trabajo no remunerado o de cuidados es central para la sostenibilidad de la vida (Rodríguez Enríquez, 2012). Sin embargo, los indicadores socio económicos han negado su relevancia, buscando mantener la supremacía de lo mercantil y sus efectos en relación con los ingresos, con la posición en la pirámide ocupacional, en las prestaciones de seguridad social y el propio ejercicio de derechos.

Debido a que las sociedades capitalistas son sociedades estructuradas en base al trabajo remunerado, el concepto de «trabajo» quedó cautivo para designar al trabajo remunerado, excluyendo de su conceptualización a los trabajos de cuidados realizados centralmente en los hogares (Carrasco, 2005). Y la normativa laboral y de seguridad social constituyen un claro ejemplo al respecto.

La tradición normativa laboral en Argentina ha incorporado de manera marginal las vinculaciones entre trabajo remunerado y de cuidados (Pautassi et al, 2004) y prácticamente no ha incluido a las identidades sexuales diversas, como las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis e Intersex (LGBTI). En términos generales, las disposiciones concentradas en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20744) que regulan el ámbito del trabajo remunerado incluyen licencias con goce de haberes relativas a maternidad, paternidad, adopción, atención de niños y niñas o personas con discapacidad y en los casos menores, atención del grupo familiar. Además, existen beneficios tales como reducción de jornada laboral para mujeres madres de lactantes, y adecuaciones o cambios en el puesto de trabajo por motivo de embarazo (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014). Unos pocos regímenes laborales incluyen

licencias por adaptación escolar o visitas con fines de adopción, que si bien cada vez se constituyen como una demanda en el marco de la negociación colectiva de trabajo, aún no han impulsado procesos de reformas integrales. La figura del teletrabajo, que en el caso argentino fue regulado durante la pandemia (Ley 27555 de 2021), permitió un primer esbozo regulatorio, en el que se incluye el reconocimiento del cuidado, acotado al cuidado de hijos menores de 13 años y si bien resulta insuficiente ya que no considera el amplio espectro de los cuidados, se sitúa como un antecedente importante al respecto. También regula el derecho a la desconexión digital que fue una de las demandas junto con los cuidados de mayor relevancia durante las cuarentenas.

Sin embargo, varios estudios advierten que el trabajo a distancia queda estratificado en ciertos sectores de trabajadores privilegiados, con altos niveles de calificación, y polarizados entre trabajadores bien remunerados y la contracara de trabajadores autónomos esporádicos y precarios. Al igual que con los cuidados, la pandemia aceleró la transformación de las ocupaciones que se encontraba en curso y que lleva a una necesaria revisión de los modelos de trabajo mucho más profunda, donde el carácter esencial de los trabajos es un punto central en dicho proceso junto con la consideración que el solapamiento de tiempos, espacios y la falta de resolución de los trabajos de cuidados (Savona, 2020).

Respecto al tiempo, la extensión de las licencias y beneficios con goce de haberes varía en los distintos regímenes laborales, pero en general las licencias por cuidados son marginales, siendo altamente paradigmático que la licencia por paternidad es comparativamente menor que la asignada a estudios o por mudanzas. En los casos que se permiten prórrogas por períodos más prolongados o la figura de la excedencia es sin goce de haberes, sin cálculo de antigüedad y sin aportes a la seguridad social. En agosto del 2021 se implementó el Programa de Reconocimiento de Aportes por Tareas de Cuidado (PRATC) a partir del Decreto 475/202, que facilita el acceso a la jubilación a las mujeres con hijos que están en edad de jubilarse y que no cuentan con los aportes necesarios. La fórmula establecida computa 1 año de aporte por cada hijo, 2 años por hijo adoptado menor de edad, 1 año adicional por hijo con discapacidad, 2 años adicionales en caso de que la o el niño haya percibido la Asignación Universal por Hijo (AUH). La medida impulsada por la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES) reconoce los plazos de licencia

por maternidad y de licencia por excedencia a las mujeres que hayan hecho uso de estos períodos al momento del nacimiento de sus hijos.

Si bien este tipo de medidas compensatorias del cuidado a los efectos de la seguridad social son sumamente relevantes, una de las principales consecuencias del hecho de que la protección de la maternidad, la paternidad y los permisos parentales para el cuidado de niños y niñas se encuentren vinculados con los diversos regímenes laborales, es que sólo quedan cubiertas por estas normas las personas en relación de empleo suscripta a través de un contrato de trabajo formalmente registrado. Las personas que trabajan de manera no registrada o informal, así como quienes están comprendidas bajo las modalidades de monotributo o autónomo (cuentapropistas, profesionales y trabajadoras/es independientes) quedan por fuera de cualquier régimen de licencias para cuidado (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014). En algunos casos, las asignaciones familiares no contributivas operan en esta dirección como medidas compensatorias, nuevamente queda aún la necesidad de promover una revisión integral de las regulaciones laborales que reconozcan el derecho al cuidado.

Precisamente, la centralidad del cuidado fue cobrando relevancia en los países de América Latina que fueron asumiendo las obligaciones que habían comprometido a partir de la ratificación de Pactos y Tratados Internacionales, en los que el cuidado se encontraba reconocido, aunque no siempre bajo esa denominación. Este reconocimiento del «derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado» (Pautassi, 2007) especialmente en su carácter obligatorio, universal e interdependiente con otros derechos. En Argentina, a partir de la creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades (MMGyD) se promovió una agenda de políticas públicas en torno a los cuidados, reconociendo que se trata de una necesidad, un trabajo y un derecho humano, que debe ser garantizado por el Estado, pero también obliga a las empresas, sindicatos, a las organizaciones sociales y comunitarias, a los varones. Se trata de garantizar el derecho a cuidar, a ser cuidado y promover el autocuidado en condiciones de igualdad. En esa línea, el MMGyD convocó durante el año 2020 a una comisión redactora para la elaboración de un anteproyecto de Ley para la Creación de un Sistema Nacional de Cuidados en Igualdad. Dicho proyecto, con reformulaciones y la incorporación de un régimen de licencias amplio, fue presentado por el Poder Ejecutivo a la Cámara de Diputados en mayo 2022<sup>4</sup>. Si bien desde su presentación no ha sido tratado por las Comisiones en las cuales ha ingresado (Mujeres y Diversidad, Legislación del trabajo y Presupuesto y Hacienda) se espera que reciba un impulso inmediato para su sanción.

Si bien lo expuesto respecto a la normativa laboral no es exhaustivo y deja de lado las regulaciones provinciales, locales y regímenes especiales, permite dar cuenta de la ausencia de tratamiento del tiempo, de los cuidados y su necesaria organización, particularmente para considerar que es un derecho humano tanto como el derecho al trabajo y debe ser protegido y garantizado para cada persona, independientemente de su inserción laboral o del estado de necesidad.

4 <https://www.argentina.gob.ar/generos/proyecto-de-ley-cuidar-en-igualdad>

### III. LA URGENCIA DEL RECONOCIMIENTO Y DE LAS GARANTÍAS

El trabajo requiere una importante revisión en América Latina en general y en Argentina en particular. Tal como fue desarrollado, se debe dejar definitivamente atrás la hegemonía del trabajo remunerado y su normativa con profundos sesgos androcéntricos, para considerar como trabajo a todas las actividades que contribuyen a la sostenibilidad de la vida. Claro está que este proceso debe partir por asumir las desigualdades estructurales existentes, que en el caso del trabajo y de los cuidados son múltiples e intersectan de acuerdo a diversos factores, entre los que el tiempo cobra centralidad, y que afectan el ejercicio de la autonomía de las mujeres, pero también de las personas en todas sus identidades.

Esta recomendación no ignora el hecho que la disponibilidad de empleo y de ingresos en las sociedades actuales regidas por la regulación de mercado es un elemento esencial para el desempeño y las elecciones de cada persona, sino que precisamente identifica que bajo las actuales condiciones solo contribuye a reproducir las desigualdades estructurales vigentes en el mercado de trabajo y en la organización de los cuidados. Sin embargo, cabe advertir que a la par de la conciencia respecto de la necesidad de redistribuir el cuidado reaparecen posiciones maternalistas y conservadoras que apelan a construcciones tradicionales de las relaciones sociales de género, por lo que nuevamente el enfoque de género y de derechos debe ser el eje rector de los procesos transformadores.

De este modo, cada ámbito debe asumir sus obligaciones, en tanto al derecho laboral le corresponde incorporar en su dogmática y regulación los principios de derechos humanos y de género en torno al trabajo y al cuidado. Por su parte, la urgente transformación laboral debe ser acompañada por políticas públicas inclusivas, tanto para el empleo remunerado como para organizar un sistema de cuidados de alcance federal y que retroalimente a las diversas esferas comprometidas en el bienestar (Estado, mercado, organizaciones sociales y comunitarias y familias). Respecto a las familias y las organizaciones comunitarias se requiere un urgente proceso de distribución, donde los varones asuman sus obligaciones y cuiden activamente. Y en el caso del Estado y de los mercados, se debe romper definitivamente con los sesgos de género que siguen naturalizando la capacidad de las mujeres de cuidar. Estos procesos solo podrán prosperar y consolidar transformaciones en base a derechos humanos si se proponen como objetivo desarmar y transformar la injusta división sexual del trabajo y del cuidado. Se trata de una tarea colectiva, urgente e ineludible, donde todes estamos interpelades.

### IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Borderías, Cristina y Carrasco, Cristina (1994), Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas. En: Borderías, Cristina; Carrasco, Cristina y Alemany Carme (comp.) Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales. Barcelona: ICARIA-FUHEM.
- Carrasco, Cristina (2005) Tiempo de trabajo, tiempo de vida. Las desigualdades de género en el uso del tiempo. En: Aguirre, Rosario; García Sainz, Cristina y Carrasco,

- Cristina (comp) El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad. En Serie Mujer y Desarrollo N 65, Santiago de Chile, CEPAL.
- CEPAL (2021), Panorama Social de América Latina 2020, Santiago, pp. 199-203. CEPAL (2019), Panorama Social de América Latina 2018. Santiago,
- CEPAL, (2016) Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de Desarrollo sostenible. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santiago.
- INDEC (2022) Encuesta del uso del tiempo en Argentina. Buenos Aires, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
- Martínez Franzoni, Juliana (2021), «Los cuidados durante y después de la pandemia en América Latina: ¿Una emergencia con oportunidades?», en Pautassi, Laura, Marco, Flavia (coord.) Feminismos, cuidados e institucionalidad. Homenaje a Nieves Rico. Buenos Aires, Fundación Medife, pp. 129-130.
- MECON (2020) El Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al Producto Interno Bruto. Buenos Aires. Ministerio de Economía, Gobierno de la República Argentina.
- MTEySS (2018) Mujeres en el mercado de trabajo argentino, 2018. Buenos Aires, Equipo de Mercado de Trabajo, Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Oxfam (2020). Tiempo para el cuidado. El trabajo de cuidados y la crisis global de desigualdad. Oxford
- Pautassi, Laura (2020) La crisis en la crisis. El derecho al cuidado como variable de ajuste. En Bohoslavsky, Juan Pablo (Ed.) COVID-19 y Derechos Humanos. La pandemia de la desigualdad. Buenos Aires, Editorial Biblos.
- Pautassi, Laura (2019) La emergencia del cuidado en los ámbitos locales: múltiples configuraciones. En: Pautassi, Laura (Dir) La agenda emergente de las políticas sociales. Movilidad urbana, cuidados y violencia de género. Buenos Aires, Biblos, 2019, pp. 199-154,
- Pautassi, Laura (2007). El cuidado como cuestión social desde el enfoque de derechos. Serie Mujer y Desarrollo N° 87, Santiago de Chile: Cepal.
- Pautassi, Laura; Faur, Eleonor y Gherardi, Natalia (2004) «Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Límites y omisiones para una mayor equidad», Serie Mujer y Desarrollo N° 56. Santiago de Chile, CEPAL.
- Pautassi, Laura y Marco Navarro, Flavia (2020), «La compensación del cuidado en los sistemas de pensiones en América Latina». En: Revue Internationale des Études du Développement. Nro. 24, Editions de la Sorbonne, Paris, Francia, 2020, pp.143-165.
- Pautassi, Laura y Zibecchi, Carla (2013) Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura, Editorial Biblos, Buenos Aires.
- Razavi, Shahra (2007) «The Political and Social Economy of Care in a Development Context, Conceptual Issues», Research Questions and Policy Options, Gender and Development Programme Paper N°3, Geneva, UNRISD.

Rico, María Nieves y Pautassi, Laura (e/p) El derecho al cuidado en tensión: la emergencia de la sindemia en América Latina», en Mignon Duffy, Amy Armenia y Kim Price-Glynn (editoras) *Confronting the Global Care Crisis during COVID-19: Past Problems, New Issues, and Pathways to Change*, Rutgers (en prensa).

Rodríguez Enríquez, Corina (2012), La cuestión del cuidado: ¿El eslabón perdido del análisis económico?, *Revista CEPAL*, N° 106 (LC/G. 2518-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), abril. Publicación de las Naciones Unidas.

Rodríguez, Corina y Pautassi, Laura (2014), *La organización social del cuidado en niños y niñas. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina*, Buenos Aires, ELA- Ciepp y ADC editores.

Savona, María (2020) ¿La «nueva normalidad» como «nueva esencialidad»? COVID-19, transformaciones digitales y estructuras laborales. En *Revista de la CEPAL N 132*, diciembre de 2020.

Tronto, Joan (2020). *¿Riesgo o cuidado?* Buenos Aires: Fundación Medifé Edita.