



Grupo Temático N°6: Género, mercado de trabajo y cuidado

Coordinadores: Laura Pautassi, Florencia Antoniou y Andrea Voria.

Las trabajadoras asalariadas en el sector privado y las políticas públicas de cuidado en la Argentina: una caracterización de la situación ocupacional actual

Autor/es: Florencia Magdalena Méndez

E – mails: mendez.flomag@gmail.com

Pertenencia institucional: CEUR- CONICET

Autor/es: Lucía Martelotte

E – mails: lmarte@ela.org.ar

Pertenencia institucional: ELA

Autor/es: Victoria Gallo

E – mails: vgallo@ela.org.ar

Pertenencia institucional: ELA

I. Introducción

En la Argentina, desde comienzo del período de post-convertibilidad la participación laboral femenina se incrementó. Esta tendencia se combina en el país con una fase de crecimiento inédito del PBI y reactivación del mercado de trabajo desde el año 2003 (Beccaria, 2005).

Para el primer trimestre del 2017, la población total de la EPH es de 51.9% para las mujeres y 48.1% para los varones. La jefatura de hogar de los varones es de un 58, 5% mientras que para las mujeres es de un 41,5%, esta tasa viene en aumento desde los últimos años. Si desagregamos esta información por edad, podemos observar que el mayor número de mujeres jefa de hogar se concentra en la edad de 50 años y más, con un 59, 4%, y hasta los 49 años son 40,6%.

Si analizamos las principales tasas del mercado de trabajo, podemos observar que la tasa de actividad de las mujeres es de 46,1 y la de los varones es de 69,6%, esta brecha es de casi 24 puntos, se acentúa más si desagregamos por edad, las mujeres jóvenes son las que tienen un nivel de participación menor en el mercado de trabajo, si observamos la tasa de empleo podemos notar el



mismo comportamiento. Las mujeres tienen una tasa de desocupación mayor que la de los varones, la de las mujeres es de un 10,2% en relación con la de los varones de 8,5% (ver cuadro 1).

Cuadro 1. Principales tasas del mercado de trabajo para varones y mujeres. Primer trimestre 2017. Total aglomerados urbanos.

	Mujeres	Varones
Tasa actividad	46.1	69.6
- hasta 29 años	37.2	56.2
-30-64 años	64.1	91.3
Tasa empleo	41.4	63.7
- hasta 29 años	29.7	46.5
-30-64 años	59.7	86.6
Tasa desocupación	10.2	8.5
- hasta 29 años	20.1	17.2
- 30-64 años	6.9	5.1

Fuente: Elaboración propia en base a Informe de Prensa EPH 1° Trimestre 2017.

Las características personales de trabajadores y trabajadoras, y las de sus hogares de origen juegan un rol no sólo en el tipo de inserción laboral que éstos logran sino también en su dinámica ocupacional (Maurizio, 2011). La desigual distribución de las tareas de cuidado influye en la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, condicionando su acceso, permanencia y su ascenso en el mismo. Los datos del módulo sobre uso del tiempo del INDEC (2013) muestran que las mujeres con hijas/os menores de 6 años, dedican mayor tiempo a las tareas de cuidado. Esto se refleja en la disminución de tasas de actividad para las mujeres (la tasa de actividad para el primer trimestre 2016 es de 54% en las que no son madres; de 46% con un hijo menor de seis años y, si tiene más de uno, cae a 39%), en cambio, la tasa de actividad de los varones aumenta en relación a la cantidad de hijos.

¿Cuál es el marco regulatorio vigente sobre el derecho al cuidado para trabajadoras y trabajadores asalariados en el sector privado en nuestro país? ¿En qué medida pueden contribuir las prácticas empresariales a impulsar el debate para mejorar este marco regulatorio? El objetivo general de este trabajo exploratorio es contestar a estos interrogantes y caracterizar la situación ocupacional de las trabajadoras asalariadas en el sector privado en la Argentina para el período 2012-2016. Para ello nos proponemos, por un lado analizar las características que presentan las trabajadoras, empleando



variables como tasa de participación, grupos de edad, máximo nivel educativo alcanzado, relación de parentesco con el jefe de hogar, cantidad de horas trabajadas, remuneración, descuentos jubilatorios y ramas de actividad; y por otro estudiar cuáles son las políticas de conciliación familia- trabajo en el sector privado, empleando una metodología que combina herramientas de análisis cuantitativas y cualitativas.

El artículo se organiza en seis apartados, tras la introducción, se presentan los antecedentes sobre las desigualdades de género en el mercado de trabajo y su relación con la Economía del cuidado. En el tercer apartado se describe las fuentes de datos y metodología utilizadas a lo largo del trabajo. En cuarto apartado se presentan las características que presentan las trabajadoras asalariadas privadas en el mercado de trabajo, comparándolos con los asalariados varones. En el quinto apartado, se describe la importancia de analizar las prácticas de conciliación familia y trabajo en el interior de las empresas, se parte de analizar la regulación del cuidado existente en la Argentina y por último se analizan tres casos de empresas que implementan políticas de conciliación de la vida laboral y familiar. Para finalizar, se reflexiona en torno la importancia de implementar buenas prácticas de conciliación.

2. La desigualdad de género en el mercado de trabajo y su relación con el cuidado

La preocupación por entender la relación existente entre sexo/género en el mercado de trabajo y la estructura ocupacional argentina ha estado presente desde los años 70. Para explicar las disparidades entre varones y mujeres, se han presentado diferentes estrategias analíticas para su estudio, las cuales pueden agruparse según organicen el análisis de estas diferencias en torno a factores relacionados con el mercado de trabajo o bien a los asociados a la organización de la vida familiar.

En cuanto a las disparidades articuladas desde factores relacionados con el mercado de trabajo, Contartese y Maceira (2005) apuntan que el aumento de la participación laboral de las mujeres se asocia a la mayor activación de las mujeres de bajos ingresos y la misma se estabiliza con el freno en el deterioro de la situación ocupacional de los varones de los hogares pobres. Frente a este aumento de la participación, Castillo, Esquivel, Rojo, Tumini, y Yoguel (2008) señalan, en un estudio sobre segregación ocupacional, que se estabiliza el perfil sectorial del empleo vigente en el año 2001, a la par que aumenta la feminización de las ramas de servicios, mientras que Faur y Zamberlin (2008), desde un abordaje cualitativo, estudian la segregación ocupacional vertical, analizando el papel jugado por la sobrecualificación y las exigencias “extraordinarias” que se le solicitan a las mujeres para acceder a los puestos jerárquicos. Resaltan las autoras la importancia de la maternidad y la responsabilidad de



la crianza como factores que operan en la desigualdad laboral. En cuanto a las brechas salariales entre varones y mujeres en el sector privado, para el primer trimestre de 2016 era de un 24,1%. El ingreso promedio de las mujeres es de 14.055 pesos mientras que para los hombres es de 18.512 (EPH 2017). Por último, Pérez (2008), con datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) entre 1995 y 2003, da cuenta de la segregación ocupacional y otras desigualdades en el mercado de trabajo. Asevera una situación de ambigüedad, entre avances jurídico-legales y de algunos indicadores laborales y la persistencia de mecanismos (como la división sexual del trabajo doméstico) que tienden hacia la reproducción de desigualdades.

En cuanto al estudio de las disparidades asociadas a la organización de la vida familiar, los estudios de la economía del Cuidado analizan y cuestionan la forma en que las sociedades organizan la provisión de cuidados necesaria para su funcionamiento. Definen el cuidado como las actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de salud, seguridad física, así como al desarrollo de habilidades cognitivas, físicas o emocionales de las personas, interactuando directamente con los recipientes del servicio en cuestión (England, Budig y Folbre, 2002). Esto incluye el cuidado directo (la actividad interpersonal de cuidado), la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos, etc.) y la gestión del cuidado (coordinar horarios y traslados, supervisar el trabajo de la cuidadora remunerada, etc.) (Esquivel, 2010; Faur, 2009; Jelin 2012; Rodríguez Enríquez 2010, 2011).

Un concepto que organiza este conjunto de actividades es el de Organización Social del Cuidado (OSC), que permite interpretar las relaciones entre oferta y demanda de cuidado (Razavi, 2007). En el caso de la oferta de cuidado, esta se puede dividir entre el trabajo de cuidado no remunerado y el remunerado. Mientras que el primero se organiza sobre la familia y los servicios organizados a nivel comunitario, el segundo descansa en la oferta provista por el estado y por el mercado. La OSC hace referencia al modo en que el Estado, el mercado, la familia y la comunidad interactúan para brindar cuidados. Se ha avanzado en la generación de evidencia empírica sobre tres de los vértices que componen este “diamante del cuidado”. Existe un amplio conjunto de investigaciones centradas en las políticas públicas de cuidado y en el papel del Estado como regulador y proveedor de servicios de cuidado (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014; Marco y Rico 2013, Esquivel, Faur y Jelin 2012). En relación a las familias, el desarrollo y la difusión de las encuestas de uso del tiempo EUT (herramientas estadísticas que se han difundido y aplicado en casi todos los países de la región) han permitido conocer cómo se reparten las tareas de cuidado al interior del núcleo familiar y visibilizar las



desigualdades de género. En todos los países en los que se han empleado EUT, se observa por un lado que muchas más mujeres declaran destinar tiempo a tareas de cuidado en relación a los hombres, y por otro, que la cantidad de horas que les dedican a estas actividades duplica el tiempo empleado por los varones. También se han diversificado los estudios que sistematizan las experiencias de cuidado en el sector comunitario y que recuperan las vivencias de las cuidadoras (Ierullo y Maglioni 2015, Zibecchi 2015, 2014, 2013, Paura y Zibecchi 2014). Sin embargo el papel del mercado en la provisión de cuidado ha sido mucho menos explorado (Heller 2012, Debeljuh y De Stefano, 2011).

3. Fuente de datos y metodología

Para la caracterización de las trabajadoras del sector privado se emplearon los microdatos de la Encuesta Nacional de Hogares (EPH) en versión continua, relevada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) publicada con acceso libre y gratuito en el sitio web del INDEC¹. Los microdatos están estructurados como corte transversal por trimestres de cada año.

En el trabajo se analizaron los datos tomando los terceros trimestres de los años 2012, 2014 y 2016. Se seleccionaron los casos de la muestra que pertenecen a asalariadas y asalariados que trabajan en el sector privado. Las variables utilizadas fueron sexo, tasa de participación, grupos de edad, máximo nivel educativo alcanzado, relación de parentesco con el jefe de hogar, cantidad de horas trabajadas, remuneración, descuentos jubilatorios y ramas de actividad.

Para el análisis de casos sobre prácticas empresariales, se realizaron entrevistas semi-estructuradas a tres grandes empresas a partir de una pauta que indagó en cuatro dimensiones: a) conformación de género de la empresa, b) cultura organizacional e igualdad de género, c) políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, y d) obstáculos y dificultades en la implementación de estas políticas. Dentro de cada empresa, la entrevista se realizó a responsables de recursos humanos a cargo de programas de beneficios o a directivos a cargo de áreas de diversidad y cultura organizacional. Se eligieron tres empresas que participan de redes empresariales con interés en promover la diversidad y con varios años de implementación de políticas de conciliación laboral y familiar. Asimismo, la selección de las empresas tomó en consideración la necesidad de incluir empresas de distintos sectores de actividad (en este caso, telecomunicaciones, agroquímica y seguros), como así también empresas tanto de origen multinacional (empresas A y B) como de capitales nacionales (empresa C). Además, se optó por empresas que representen sectores de la actividad con distinto nivel de participación de mujeres. Las empresas A y C pertenecen al sector de servicios, sector en el que hay una alta inserción de mujeres.

¹ Disponibles en <http://www.indec.gov.ar/>.



Por el contrario, la empresa B integra el sector industrial, con bajos niveles de participación de mujeres.

4. Características laborales de las trabajadoras asalariadas privadas

Las ramas de actividad donde se concentran las mujeres asalariadas registradas son: en primer lugar la rama servicios con un casi 44% de participación, al interior de la rama la mayor concentración se encuentra en la actividad de Seguros y AFJP. En segundo lugar, la rama de comercio con un 35%. En tercer lugar, la rama industria con un 19%, dentro de esta las actividades centrales donde se concentran casi el 50% son las actividades productos químicos y productos petroleros. Para el caso de los varones asalariados privados, las principales ramas de actividad donde se concentran son la de construcción, actividades primarias y el sector de electricidad, gas y agua (ver cuadro 2)

La tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo para el tercer trimestre del 2016 fue de un 47, 2%, mientras que para los varones de un 69,6 %. Al analizar la tasa de participación de los asalariados privados, podemos notar que las mujeres participan casi un 43% y los varones lo hacen un 57%. Al analizar el período 2012-2016 se observa un aumento en la participación de las asalariadas mujeres y una disminución en la participación de los varones (ver cuadro 3).

Cuadro 2. Participación de varones y mujeres en el empleo registrado por sector de actividad. 1° Trimestre 2016. Total aglomerados urbanos.

Sector	Varones	Mujeres
Actividades primarias	88.0	12.0
Industria	81.0	19.0
-Productos químicos	72.6	27.4
-Productos petróleo	80.6	19.4
Electricidad, gas y agua	82.7	17.3
Construcción	93.6	6.4
Comercio	64.8	35.2
Servicios	56.4	43.6
-telecomunicaciones	71.8	28.2
-Seguros y AFJP	53.7	46.3
Total	67.5	32.5

Fuente: elaboración en base Boletín de género Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.



Cuadro 3. Tasa de participación de los asalariados privados según sexo. Tercer trimestre del 2012, 2014 y 2016. Total de aglomerados urbanos (%).

	2012	2014	2016
Varón	59,3	58,77	57,16
Mujer	40,7	41,23	42,84
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Las asalariadas del sector privado presentan una estructura de edad mayor que los asalariados privados varones (ver cuadro 4). Casi la mitad de las trabajadoras asalariadas tiene entre 33 y 60 años, y el 35% son menores de 32. Más aún, pareciera que la estructura está envejeciendo, ya que las proporciones de trabajadoras en estos grupos de edad era menor en el 2012.

Cuadro 4. Distribución por tramos de edad de las asalariadas privadas según sexo. Tercer trimestre del 2012, 2014 y 2016. Total de aglomerados urbanos (%)

años	2012			2014			2016		
	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total
18-25	22,07	17,73	20,29	20,34	18,33	19,51	20,2	16,62	18,66
26-32	21,01	21,49	21,21	20,43	19,6	20,09	20,09	18,83	19,55
33-40	22,85	20,95	22,07	22,26	21,65	22,01	20,71	21,45	21,03
41-49	16,25	19,37	17,53	18,27	19,42	18,75	17,64	19,55	18,46
50-60	12,51	15,57	13,76	13,68	16,56	14,87	15,7	17,34	16,41
más 61	5,31	4,89	5,14	5,01	4,43	4,77	5,65	6,21	5,89
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Son además un colectivo de mujeres con un alto nivel educativo. Más del 66% de las mujeres ocupadas en este sector ha terminado el colegio secundario (Ver cuadro 5). Al compararlo con los varones, las trabajadoras asalariadas presentan un mayor nivel de instrucción universitaria incompleta y completa, ya que representa más de un 37% en comparación con los varones que representan un 25%. Asimismo, los datos parecen indicar un paulatino proceso de incremento en el nivel educativo, ya que entre el 2012 y el 2016 disminuyen los porcentajes de participación de las mujeres que no terminaron la escuela primaria.

Cuadro 5. Máximo nivel educativo alcanzado de los asalariados privados según sexo. Tercer trimestre del 2012, 2014 y 2016. Total de aglomerados urbanos (%).

Nivel educativo	2012			2014			2016		
	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total
Primaria Incompleta	4,18	4,58	4,34	4,17	3,91	4,06	4,11	3,41	3,81



Primaria Completa	18,96	17,59	18,4	19,41	15,98	18	18,89	15,06	17,25
Secundaria Incompleta	23,04	15,68	20,04	22,61	17,63	20,55	22,12	15,39	19,23
Secundaria Completa	28,92	26,99	28,14	29,45	25,3	27,74	29,46	28,59	29,09
Superior Universitaria incompleta	14,04	14,97	14,23	12,15	15,76	13,64	12,11	16,44	13,96
Superior Universitaria incompleta	10,45	19,74	14,23	11,96	21,17	15,76	12,93	20,97	16,37
Sin instrucción	0,42	0,44	0,43	0,25	0,25	0,25	0,39	0,13	0,28
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a EPH – INDEC

La incidencia de la jefatura de hogar es elevada entre los varones asalariados, pero esta tendencia para el periodo 2012-2016 está en baja en proporción al aumento de las mujeres pasando de 29,56 a 33,08 % (ver cuadro 6). Es importante destacar que cuando se habla de jefatura femenina de hogar habitualmente se trata de hogares monoparentales, donde las mujeres se encuentran solas o en hogares ensamblados con otras mujeres (tías, sobrinas, abuelas), comandando el hogar económicamente y haciéndose cargo de todas las responsabilidades de cuidado.

Cuadro 6. Posición en el hogar de los asalariados privados según sexo. Tercer trimestre del 2012, 2014 y 2016. Total de aglomerados urbanos (%).

	2012			2014			2016		
	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total
Jefe	55,53	29,56	44,96	57,59	32,11	47,08	54,51	33,08	45,33
Cónyuge/Pareja	7,64	38,77	20,31	8,64	37,35	20,48	10,43	34,38	20,69
Hijo/Hijastro	28,28	25,35	27,09	24,72	23,48	24,21	25,95	25,04	25,56
Yerno/Nuera	2,85	1,33	2,23	3,25	1,46	2,52	3,57	1,5	2,68
Nieto	1,34	1,07	1,23	1,4	0,55	1,05	1,86	1,42	4,67
Madre/Padre	0,12	0,47	0,26	0,31	1,12	0,65	0,21	0,83	0,47
Hermano	2,17	1,79	2,02	1,33	2,31	1,74	2,03	1,3	1,72
Otros familiares	1,28	0,77	1,08	1,98	0,85	1,51	1,17	1,33	1,24
No familiares	0,7	0,66	0,68	0,75	0,6	0,69	0,27	0,98	0,57

Fuente: Elaboración propia en base a EPH- INDEC.

Entre los rasgos que presentan las asalariadas privadas, se destaca la duración relativamente reducida de la jornada laboral en términos de horas en relación con los varones. En el 2016 el 79,72% de los varones del sector trabajaba más de 36 horas semanales, mientras que se encontraban en esta



misma situación un casi 47% de las mujeres (Ver cuadro 7). Asimismo a lo largo del período analizado se puede observar que más del 50% de las mujeres trabajan menos de 35 horas semanales.

Cuadro 7. Cantidad de horas trabajadas de los asalariados privados según sexo. Tercer trimestre del 2012, 2014 y 2016. Total de aglomerados urbanos (%).

	2012			2014			2016		
	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total
Hasta 15 hs.	6,5	21,72	12,7	5,08	19,44	11	5,56	21,11	12,22
Entre 16 y 35 hs.	14,69	31,16	21,39	12,69	35,18	21,96	14,75	32,42	22,32
Más de 36 hs.	78,81	47,12	65,91	82,23	45,38	67,04	79,7	46,47	65,46
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a EPH- INDEC

Si analizamos que ocurre con la tasa de registro, podemos observar que los varones asalariados presentan una tasa de registración mayor que la de las mujeres a lo largo de todo el período. Como se observa en el Cuadro 8, la tasa de no registración laboral en las mujeres es de un 10 % más que la de los varones, las mujeres asalariadas privadas tiene una tasa de no registro 46,38%, la de los varones es de 31,07%.

Cuadro 8. Tasa de registro y de no registro de los asalariados privados según sexo. Tercer trimestre del 2012, 2014 y 2016. Total de aglomerados urbanos (%).

	2012			2014			2016		
	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total
Tasa de registro	61,43	50,93	57,15	63,29	53,87	59,4	62,93	53,62	58,94
Tasa de no registro	38,57	49,07	42,85	36,71	46,13	40,6	37,07	46,38	41,06
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a EPH- INDEC.

Existe un conjunto complejo e interrelacionado de factores que originan diferencias salariales entre varones y mujeres dando origen a la brecha de ingreso de género. A la valoración de las competencias laborales hay que sumar la segregación del mercado de trabajo, con diferente representación de varones y mujeres en distintos sectores económicos, como se vio anteriormente (ver cuadro 2). Para el caso de las personas asalariadas registradas en el sector privado, el salario promedio para el 2016 es de \$14.055 para las mujeres y de \$18. 512 para los varones, lo que representa una brecha salarial del 24, 1%. Estas diferencias salariales inciden en las posibilidades de autonomía



económica de las mujeres, que además son quienes tienen actualmente las principales cargas de trabajo, y por ende encuentran dificultades para conciliar la vida familiar y laboral.

5. ¿Por qué es importante analizar las prácticas de conciliación familia-trabajo al interior de las empresas?

El mercado es uno de los actores constitutivos de la organización social del cuidado (OSC). Sin embargo, las prácticas empresariales en relación al cuidado y la conciliación familia-trabajo han sido escasamente estudiadas, y la información que existe en nuestro país es limitada y fragmentada. En este trabajo nos proponemos profundizar en el análisis de este actor, partiendo de algunas preguntas orientadoras. ¿Cuál es el marco regulatorio vigente sobre el derecho al cuidado para trabajadoras y trabajadores asalariados en el sector privado en nuestro país? ¿Qué se puede hacer desde las empresas, y en qué medida pueden contribuir las prácticas empresariales a impulsar el debate para mejorar el marco regulatorio actual?

Por otro lado, en lo que respecta específicamente a las prácticas de conciliación familia-trabajo en el ámbito empresarial nos preguntamos ¿Cómo se conciben y conceptualizan estas prácticas? ¿Cuál es el enfoque que adoptan estas medidas? ¿Se trata de políticas que contribuyen a cuestionar la división sexual del trabajo, o por el contrario son concebidas desde una lógica maternalista que perpetúa el orden social de género? ¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrentan las empresas en la implementación de políticas de conciliación familia-trabajo?

5.1 La regulación del cuidado para la población trabajadora en el ámbito privado

En Argentina, el marco que regula el derecho al cuidado para trabajadoras y trabajadores no es homogéneo, sino que presenta particularidades en función del tipo de empleo y de las jurisdicciones. Así, es posible encontrar diferencias entre quienes se desempeñan en el empleo público y el privado; entre quienes trabajan en el empleo nacional, provincial y local; y también entre los regímenes provinciales de empleo. Esto es lo que se ha denominado como “mosaico regulatorio” (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014). El principal mecanismo regulador del empleo privado en relación de



dependencia es la ley de Contrato de Trabajo (LCT) 20.744, promulgada en 1976². En ella se establecen disposiciones relativas a las licencias para el cuidado (arts 158 y 177), la protección del empleo durante el embarazo (art 178), tiempo para alimentación de los recién nacidos y centros de cuidado infantil³ (art 179). En este sentido, se centra en el período de parto, lactancia, y cuidado en los primeros meses de vida y casi no existen instancias que incorporen estrategias para facilitar el cuidado de los niños, niñas y adolescentes ni de personas adultas mayores.

La licencia por maternidad (art 177) es de 90 días, 45 anteriores y 45 posteriores al parto. Durante el plazo de licencia por maternidad, el salario de la trabajadora es reemplazado por una asignación familiar de igual monto; es decir, que el costo no lo asume directamente el empleador, sino que opera un programa de seguro social. Para el goce de dicha asignación se requiere una continuidad anterior en el empleo de tres meses. Argentina es uno de los pocos países de la región en los que la licencia por maternidad se encuentra por debajo de las recomendaciones de la OIT⁴, que estipula que la duración debería ser de al menos 98 días⁵. Una vez concluido este período, la trabajadora puede optar por continuar su trabajo o por un período de excedencia de hasta 6 meses sin percibir remuneración (art 183). Una de las limitaciones es que los plazos de excedencia no se computan como tiempo de servicio, porque se considera que se trata de una opción “voluntaria” para la trabajadora.

En la LCT aún persiste un enfoque maternalista que otorga licencias y otros derechos vinculados al cuidado exclusivamente a las madres, reforzando así el estereotipo de las mujeres como las principales cuidadoras. Son pocas las disposiciones sobre el papel de los hombres en el ejercicio del cuidado. Uno de los ejemplos de este sesgo maternalista es la licencia por paternidad (contemplada en el artículo 158), con una duración de 2 días, plazo inferior al que se otorga para rendir exámenes (que es de hasta 10 días por año calendario). Además la protección del empleo durante el plazo de siete meses y medio anterior o posterior a la fecha de parto, correspondiendo una indemnización agravada acumulativa con la indemnización por despido sin causa justa (art 178), la opción de la excedencia (art

² Existen más de 40 proyectos de ley con estado parlamentario en ambas cámaras legislativas nacionales para ampliar los períodos de licencias de maternidad, paternidad y otras licencias nuevas, para adaptar el marco regulatorio a las nuevas configuraciones familiares. Estos proyectos incluyen licencias por adopción, para parejas del mismo sexo y por fertilización asistida, entre otras.

³ Si bien en este documento nos referimos a centros de cuidado infantil, la ley actualmente vigente utiliza los términos guardería y/o sala maternal, por lo que incluimos esos términos.

⁴ Recomendación 191 al Convenio 183 sobre protección de la maternidad en el que se establece que la duración de la licencia por maternidad debe tener un mínimo de

⁵ La ley N° 24.715, extiende el período de licencia para las trabajadoras que tengan un/a hijo/a con Síndrome de Down. La trabajadora tiene derecho a seis meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha de vencimiento del período regular. Durante ese plazo percibirá una asignación familiar igual a la remuneración que habría percibido de haber prestado servicios.



183), los dos descansos de media hora por lactancia durante el primer año o la opción de centros de cuidado infantil (art 179)⁶ no están disponibles para los hombres.

Además, la LCT no contiene disposiciones explícitas referidas a períodos de licencia para el cuidado de hijos e hijas a causa de enfermedades. La única excepción (art. 183), es la opción de ejercer voluntariamente el estado de excedencia por causa justificada debido a la necesidad de cuidar a un hijo o hija enfermo menor de edad que la trabajadora tenga a su cargo.

Como pudo observarse, las regulaciones en materia de conciliación son débiles. Chinchilla N. y León C. (2007: 25) señalan que la “estructuración del trabajo sigue esencialmente diseñada para hombres con una sola fuente familiar de ingresos, y con horarios de trabajo que son incompatibles con las necesidades de cuidar a personas dependientes (niños/as, adultos/ as o ancianos/as) y de construir un hogar”. Si la responsabilidad del cuidado, no solamente de niños y niñas sino de adultos mayores y personas con discapacidad, recae principalmente sobre las mujeres se constituye como un factor clave en la desigualdad laboral y por ende en la desigualdad de ingresos.

Existen diferentes mecanismos a través de los cuales se pueden ampliar los derechos y prestaciones establecidos en la LCT. Las dos más frecuentes son las negociaciones colectivas, cuyo contenido se plasma en los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT)⁷ y las prácticas empresariales. En este sentido, las empresas pueden convertirse en un actor clave en la transformación cultural y económica en relación a la distribución del cuidado, desarrollando un amplio abanico de prácticas que impulsen una distribución más equitativa del cuidado.

5.2 Tres casos de estudio de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en empresas

De modo de analizar algunas políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar actualmente implementadas por grandes empresas en Argentina, hemos seleccionado 3 casos de estudio. Las tres

⁶ Este artículo nunca fue reglamentado y, por lo tanto, tiene poca operatividad y cuasi nulo cumplimiento. En el año 2015, una organización de la sociedad civil junto a dos particulares iniciaron una acción judicial donde solicitan "se condene al Estado Nacional-Poder Ejecutivo por no haber reglamentado el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo". El 14 de Febrero de 2017 la Cámara en lo Contencioso Administrativo Federal dictaminó en la causa que “la omisión (por parte del poder ejecutivo nacional) es manifiestamente inconstitucional pues ya han transcurrido más de 40 años desde que se promulgó la ley de contrato de trabajo, y a la par de ser contraria al artículo 99, inc. 2°, CN, vulnera los derechos de los aquí actores”. En consecuencia, la Cámara en lo Contencioso Administrativo Federal ordena al Poder Ejecutivo Nacional que en el plazo de 90 días hábiles reglamente el artículo 179 de la Ley 20.744. Se trata de la causa N° 49220/2015 ETCHEVERRY, JUAN BAUTISTA Y OTROS c/ EN s/AMPARO LEY 16.986. JUZG. N° 7. Para más información ver <http://www.fiscales.gob.ar/fiscalias/ordenaron-al-poder-ejecutivo-reglamentar-un-articulo-de-la-ley-de-contrato-de-trabajo-para-que-las-empresas-dispongant-de-salas-maternales-y-guarderias/>

⁷ Ver por ejemplo Laya 2015 y CTIO 2017.



empresas seleccionadas⁸ son empresas grandes, del estrato 4 y 5⁹. Cabe destacar que estas tres empresas seleccionadas constituyen solamente casos de estudio, sin pretender con esta selección representar la totalidad del mercado de trabajo. Por otro lado, no fueron incluidas empresas PyMES que son las mayores generadoras de puestos de trabajo en el país (en términos proporcionales) ya que es aún incipiente el desarrollo de la agenda de la conciliación entre la vida laboral y familiar en estas empresas, y es escasa la investigación empírica en relación a estas prácticas en las empresas pequeñas y medianas en Argentina¹⁰.

La selección de tres empresas cuyas buenas prácticas se presentan a continuación fue efectuada de entre sectores diversos de la economía: la empresa A pertenece al sector de las telecomunicaciones, la empresa B pertenece al sector agroquímico y la empresa C al sector seguros. Para la elección de las empresas a analizar se consideró la necesidad de contar tanto con empresas de origen multinacional (empresas A y B) como de capitales nacionales (empresa C). Asimismo, se optó por empresas que representen sectores de la actividad con distinto nivel de participación de mujeres. Las empresas A y C pertenecen al sector de servicios, sector en el que hay una alta inserción de mujeres. Por el contrario, la empresa B integra el sector industrial, con bajos niveles de participación de mujeres. Para la recolección de la información se realizaron entrevistas semi-estructuradas, en las que se preguntó acerca de las principales prácticas de conciliación de la vida laboral y familiar implementadas por las empresas. Además, se indagó en las dificultades y los obstáculos que las empresas enfrentan en relación a la implementación de estas políticas y acciones.

Dos de las empresas han suscrito los “Principios de Empoderamiento de las Mujeres” en el marco de un grupo de trabajo denominado “Empresas por la Igualdad”, en el que participan organizaciones empresariales y de la sociedad civil, y creado por iniciativa del PNUD Argentina y la Red Argentina del Pacto Global. Una de las herramientas principales de este grupo de trabajo es la Guía de Igualdad

⁸ A los fines de este trabajo serán referenciadas como Empresa A, Empresa B y Empresa C.

⁹ Categorización de empresas según la cantidad de empleados asalariados que declaran, Fuente: INDEC. Estrato 1: Empresas que declaran entre 1 y 10 asalariados. Estrato 2: Empresas que declaran entre 11 y 50 asalariados. Estrato 3: Empresas que declaran entre 51 y 200 asalariados. Estrato 4: Empresas que declaran entre 201 y 1000 asalariados. Estrato 5: Empresas que declaran más de 1000 asalariados.

¹⁰ Uno de los estudios relevantes en la materia es el desarrollado por IAE Business School, en el que se destaca que de las empresas PyMES entrevistadas, 29 % de las empresas relevadas ofrecen políticas de conciliación, principalmente licencias por paternidad superiores a las que establece la ley. La investigación fue dirigida por Nuria Chinchilla y a cargo del International Center for Work and Family (ICWF) del IESE Business School. Para más información, ver: *Guía de Buenas Prácticas*, una iniciativa del Centro ICBC Conciliación Familia y Empresa (CONFYE) del IAE. Otro estudio relevante es el Benchmarking sobre diversidad de género que realizó IDEA en 2016 y 2013.



de Género en las Empresas¹¹, elaborada por el Área de Género del Centro Regional para América Latina y el Caribe del PNUD.

Perfil de las empresas seleccionadas:

	Empresa A	Empresa B	Empresa C
Cantidad de personal (redondeado)	16.000	1.500	800
Tamaño* (ver solapa resumen empresas)	Estrato 5	Estrato 5	Estrato 4
Sector	Telecomunicaciones	Agroquímica	Seguros
Origen (nacional/multinacional)	Multinacional	Multinacional	Nacional
% mujeres en la empresa	37%	30%	50%
% mujeres en la Comisión Directiva / Gerencias / Puestos de decisión	20% Gerencias 13% Directorio	18%	43% Mandos medios 50% Gerencias

Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas semi-estructuradas empresas seleccionadas (2017).

Prácticas de conciliación de las tres empresas analizadas:

	Empresa A	Empresa B	Empresa C
Licencia por Maternidad	Lo establecido por la LCT	Se encuentran en proceso de evaluación y costeo para extender la licencia de maternidad con goce de sueldo.	Lo establecido por la LCT

¹¹ http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/Manual_Igualdad_de_Genero_en_las_empresas.pdf



“Soft maternity” / Regreso gradual o escalonado al trabajo post licencia por maternidad	Están evaluando opciones, pero aún no lo han puesto en marcha.	Opciones de flexibilidad horaria y teletrabajo para la reincorporación post licencia	Posibilidad de regresar al trabajo con media jornada por unos meses.
Licencia por Paternidad	15 días	15 días	10 días hábiles
Otras licencias (fertilización asistida, adopción, adecuación a las parejas del mismo sexo, cuidado de familiares, etc)	Para parejas del mismo sexo no cuentan con una política formalmente expresa, pero se les otorga lo mismo que a las otras parejas. En casos de adopción, otorgan las mismas licencias que por maternidad / paternidad biológica	En casos de adopción otorgan las mismas licencias que por maternidad / paternidad biológica. Lo mismo con parejas del mismo sexo.	Para parejas del mismo sexo no cuentan con una política formalmente expresa, pero se les otorga lo mismo que a las otras parejas.

Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas semi- estructuradas empresas seleccionadas (2017).

	Empresa A	Empresa B	Empresa C
Centro de cuidado infantil propio o conveniado	No	No	No



<p>Subsidio por guardería</p>	<p>Compensación económica para el costeo de un centro de cuidado infantil, sólo para las mujeres trabajadoras.</p>	<p>Sí, ofrecen compensación económica para el costeo de un centro de cuidado infantil solamente para mujeres, madres de niños y niñas de hasta 4 años de edad o la opción de este dinero para el pago de personal de casas particulares regularizada (desde el 2016).</p>	<p>Si, ofrecen compensación económica para el costeo de un centro de cuidado infantil hasta los 5 años del niño o niña, para hombres y mujeres</p>
<p>Lactario, facilidades adicionales para apoyar la lactancia o extensión adicional a los descansos por lactancia establecidos por ley</p>	<p>Sí, cuentan con lactario en una de sus sedes</p>	<p>Lactarios en oficina de Buenos Aires y plan de impulsarlo en las plantas industriales.</p>	<p>Si, cuentan con lactarios en dos casas matrices y la empresa brinda una hora más a la hora que brinda la LCT por lactancia</p>
<p>Flexitime (ingreso / salida flexible del trabajo) u otras flexibilidades</p>	<p>Viernes Flexible, Horario Flexible, Teletrabajo. Pero no está disponible para todos los sectores de la empresa.</p>	<p>"Core Hours", se puede correr el horario de ingreso y de salida, sin trámites internos. Pero no está disponible para todos los sectores de la empresa.</p>	<p>Sí, pero no está disponible para todos los sectores de la empresa.</p>



Teletrabajo / Homeoffice	<p>Está disponible para muchas áreas de la empresa, no todas, por razones operativas de negocio (por ejemplo, áreas de atención al público y ventas en comercios).</p> <p>Tienen teletrabajadores de diversas modalidades: 3x2 (3 días en la casa y 2 en la oficina), 2x3 (2 días en la casa y 3 en la oficina) y 1x4 (1 día en la casa y 4 en la oficina). Cuentan con un cupo específico de teletrabajo para madres y padres.</p>	<p>Fullflex, homeoffice, hasta 4 días por semana, siempre y cuando esté avalado por tu líder/jefe directo. Está disponible para muchas áreas de la empresa, no todas, por razones operativas de negocio (por ejemplo, en las plantas industriales).</p>	<p>Si, un día por semana. Disponible para muchas áreas, no todas.</p>
Otras acciones	<p>Programa de mentoreo para madres, con acompañamiento post licencia. Programa de acompañamiento sobre cuidado de adultos mayores, que ofrece acceso a flexibilidad para el cuidado de sus padres o familiares mayores de edad.</p>	<p>Programas de mentoreo a madres trabajadoras, en los que se brinda acompañamiento y contención.</p>	<p>Programas de mentoreo a madres trabajadoras, en los que se brinda acompañamiento y contención.</p>

Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas semi- estructuradas empresas seleccionadas (2017).



Las tres empresas seleccionadas ofrecen similares prácticas y programas de conciliación. Una similitud es la extensión de la licencia por paternidad paga por encima de los dos días contemplados por la ley de contrato de trabajo actualmente vigente. Sin embargo, en los tres casos la licencia por maternidad ofrecida a sus trabajadoras es la establecida por ley. En relación a la reincorporación al trabajo luego de la licencia por maternidad, la empresa A se encuentra aún en etapa de diagnóstico respecto de alternativas a ofrecer a sus empleadas, mientras que las empresas B y C han avanzado en ofrecer alternativas de regreso gradual o escalonado al trabajo, como una jornada más reducida por unos meses o un mayor acceso al teletrabajo durante los primeros meses de vida del hijo o hija. El teletrabajo es una opción ofrecida por las tres empresas, aunque con diferencias en los días por semana que se pueden teletrabajar. Las tres empresas refirieron que el teletrabajo no es una opción para todas las áreas dadas dificultades operativas y/o de negocio.

Adicionalmente, en las tres empresas analizadas existen políticas para fortalecer las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres, promover su mayor participación en determinados sectores o áreas (como en las plantas industriales o áreas de logística) e impulsar el acceso de las mujeres a los puestos directivos. Algunas de estas políticas incluyen programas de mentoreo, redes de apoyo, programas de gerenciamiento, liderazgo e iniciativas de sponsoreo. Si bien estas acciones no fueron el foco principal de esta investigación por no estar directamente vinculadas al cuidado y la conciliación entre la vida laboral y familiar, no debe soslayarse su importancia para lograr una mayor igualdad de género en las empresas.

Obstáculos y dificultades que encuentran las empresas para avanzar la agenda de la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar: algunas reflexiones adicionales

A modo de síntesis, los obstáculos que las empresas analizadas tuvieron en la implementación de estas políticas pueden agruparse en: a) obstáculos culturales, b) obstáculos jurídicos, c) obstáculos económicos, y d) obstáculos operativos o de negocio. No profundizaremos en todos estos obstáculos, pero dado que por lo general en la agenda pública se apela principalmente a los obstáculos económicos o de costos para la implementación de estas políticas de conciliación en las empresas, resulta de interés aquí señalar algunos otros obstáculos menos visibilizados en otras investigaciones y que surgieron de las entrevistas con las empresas.

Entre los **obstáculos culturales**, las empresas entrevistadas señalaron los estereotipos arraigados en relación a roles de género, y tareas de cuidado asociadas a las mujeres. En ese sentido,



destacaron que, en ocasiones, los hombres en puestos directivos no ponderan la necesidad de las políticas de cuidado y las tensiones que enfrentan las mujeres profesionales en este sentido, ya que ellos han tenido una baja participación directa en la tarea de cuidado en sus propios hogares. En relación al teletrabajo y/o “homeoffice”, uno de los obstáculos de raíz cultural que destacó una de las empresas, es la percepción de los jefes, que temen que la persona no realice su trabajo adecuadamente, y sienten que no pueden desarrollar un adecuado control o supervisión del trabajo de su subalterno.

Uno de los aspectos fundamentales en la implementación de políticas de cuidado en las tres empresas entrevistadas fue la necesidad de **formalizar prácticas de flexibilidad** que se encontraban en los “usos y costumbres” de las empresas, de modo de garantizar el acceso a estas políticas por parte de trabajadores y trabajadoras, al margen de la relación personal con el superior directo. Referentes en las tres empresas seleccionadas resaltaron que, si no se implementan estas políticas de manera sistemática y generalizada, y se las deja a la buena voluntad de un jefe para con sus subordinados, entonces se debilita muchísimo el impacto real de estas políticas y probablemente no sea efectivas.

Entre las **dificultades operativas**, en las tres empresas analizadas se encontraron dificultades para garantizar que la totalidad de los trabajadores y trabajadoras accedan a todas las políticas de flexibilidad. En general, son las áreas operativas y de atención al público y/o de plantas de producción las que menos acceso tienen a las políticas de conciliación. Este acceso desigual a la flexibilidad opera en la práctica como una barrera que perpetua la desigualdad, ya que en esos niveles organizacionales están las mujeres trabajadoras con menores posibilidades de adquirir servicios de cuidado en el mercado, etc.

Las empresas y los centros de cuidado infantil

La implementación de centros de cuidado infantil¹² por parte del sector empresario como empleador es aún incipiente en nuestro país. Son pocas las empresas que deciden ofrecer estos espacios, ya sea como espacios autogestionados por la empresa y/o conveniados con otros actores. En entes públicos la implementación de estos espacios es más frecuente, en parte por las historias institucionales de cada organismo, en parte por demandas de los sindicatos, entre otras razones¹³.

¹² Si bien en la normativa laboral vigente se refiere a “salas maternas y guarderías”, este informe adoptará el concepto de “centros de cuidado infantil”.

¹³ No realizaremos un análisis de estos espacios de cuidado infantil por parte de organismos públicos, es decir, donde es el Estado el empleador. Sin embargo, son destacables las iniciativas en este sentido, entre ellas, los centros de cuidado infantil



Las tres empresas analizadas ofrecen compensación económica para afrontar el costo de centros de cuidado infantil para hijos e hijas (en algunos casos para niños de hasta 3 años de edad, 4 años o 5 años de edad). En relación a este informe, entre dos de las empresas que brindan la compensación económica por “guardería o jardín maternal” (términos utilizados por la ley vigente), permanece un sesgo maternalista, en tanto dos de las empresas que cubren este servicio lo hacen solamente a madres y no a padres trabajadores, lo que pone de manifiesto la continuidad de estereotipos de género que asocian las tareas de cuidado de niños y niñas como una responsabilidad de las mujeres. Por cierto, estos estereotipos de roles de género que asocian a las mujeres al cuidado están cristalizados en la Ley de Contrato de trabajo 20.744, ya que el artículo 179 de dicha ley, refiere obligaciones empresariales en razón de la cantidad de trabajadoras mujeres y no trabajadores hombres que se desempeñen en la empresa. Si bien ofrecer esta compensación a hombres y mujeres implica mayores costos para las empresas, sería recomendable ofrecer esta compensación a todos los trabajadores y trabajadoras que sean madres y/o padres, al margen de su género, ya que el derecho al cuidado es universal para todos los niños y niñas de nuestro país, y las empresas pueden ser actores vitales en la promoción de un adecuado cuidado de los hijos e hijas de su personal.

Sobre las buenas prácticas empresariales y el rol del Estado

Para finalizar, algunas de las empresas entrevistadas plantearon la necesidad de que el Estado sea el principal impulsor del cambio en la distribución de tareas de cuidado, tanto desde lo cultural como desde las prácticas que es necesario impulsar en las empresas. Más allá de transformar y ampliar los marcos regulatorios en materia de cuidado y el mundo del trabajo, **el Estado puede asumir el rol de promotor de la agenda de la distribución igualitaria del cuidado. Para ello, debe determinar estándares, llevar adelante acciones afirmativas, políticas públicas adecuadas y encauzar el debate de modo de jerarquizar la temática en la agenda pública.**

En relación al avance de esta agenda, es necesario superar la perspectiva que sobrevalora los costos a corto plazo de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, y que en períodos de crisis económica pueden menoscabar el avance de la agenda del cuidado. El Estado deberá ser protagonista del impulso a la distribución más igualitaria del cuidado, diseñando y planificando políticas que generen transformaciones sociales profundas en la materia.



6. Reflexiones finales

La desigual distribución de las tareas de cuidado influye en la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, condicionando su acceso, permanencia y su ascenso. La tasa de actividad de las mujeres presenta una brecha de casi 24 puntos en relación a los varones, acentuándose aún más entre las mujeres jóvenes y las que son madres. La maternidad se constituye así como una barrera a la participación efectiva en el mercado laboral en igualdad con los varones, en tanto que las tareas de cuidado son asumidas principalmente por las mujeres. Pone de manifiesto esta dinámica la disminución de tasas de actividad para las mujeres: la tasa de actividad para el primer trimestre 2016 es de 54% en las que no son madres; de 46% en las que tienen un hijo menor de seis años y cae a 39% para las que tienen más de un hijo.

La organización social de las responsabilidades de cuidado debe estar basada en una distribución equitativa entre hombres y mujeres, familias, mercados laborales y políticas públicas, como paso elemental para mejorar las condiciones de acceso y permanencia de las mujeres en los puestos de trabajo¹⁴. En este contexto, el Estado deberá promover reformas regulatorias y de políticas públicas que generen una transformación profunda e integral de la organización social del cuidado. Uno de los aspectos que hemos analizado fue la regulación del ámbito laboral privado y las deficiencias que hoy presenta para lograr una distribución equitativa del cuidado. El marco regulatorio laboral no solamente debería ampliar las licencias actualmente existentes, sino que además debería incorporar otras licencias y dejar de lado el actual sesgo maternalista que responsabiliza a las mujeres del cuidado de niños y niñas. Es indispensable que el Estado promueva un marco regulatorio del mercado de trabajo que contemple integralmente las necesidades del cuidado, desde una perspectiva igualitaria entre hombres y mujeres, incorporando además herramientas que faciliten el cuidado de los niños, niñas y adolescentes, más allá de los primeros meses de vida, como así también considere las necesidades de conciliar las obligaciones laborales con las responsabilidades de cuidado de personas mayores.

Además de los marcos normativos laborales que regulan el empleo de la población asalariada en el ámbito privado -en particular la ley de contrato de trabajo-, otras herramientas que pueden contribuir a la transformación cultural y económica de la distribución social cuidado en Argentina son por un lado los convenios colectivos de trabajo (en la medida que éstos incorporen la demanda de una mejor conciliación de la vida laboral y familiar) y por otro las prácticas empresariales.

¹⁴ "Sexo y poder. "¿Quién manda en la Argentina" y "Detrás del Número? Un estudio sobre las trayectorias políticas de mujeres y varones en las legislaturas argentinas".



En este contexto, el rol de las empresas en el impulso a la agenda pública del cuidado y las prácticas de conciliación de la vida laboral y familiar no debe ser soslayado. Sin embargo, son aún incipientes y fragmentarios los estudios en relación al impacto transformador que pueden ofrecer las prácticas empresariales en relación al cuidado y la conciliación familia-trabajo.

En este estudio exploratorio, nos propusimos profundizar en el análisis del abanico posible de prácticas empresariales a partir del análisis de tres casos. Entre las principales hallazgos es posible mencionar que las tres empresas analizadas ofrecen a sus trabajadores y trabajadoras políticas de flexibilidad horaria, licencias extendidas y opciones de teletrabajo. Asimismo, en las tres se otorgan licencias por paternidad más extensas que las de la LCT. En este sentido, estas prácticas empresariales podrían utilizarse como ejemplos para ampliar el marco regulatorio vigente.

Sin embargo, aún persisten contradicciones y sesgos maternalistas. Por ejemplo, los subsidios por guardería suelen otorgarse únicamente a las trabajadoras mujeres. Además, ninguna de las empresas analizadas ofrece un centro de cuidado infantil, ya sea como espacio autogestionado por la empresa y/o conveniado con otros actores. Este hecho pone de manifiesto que el abanico de prácticas empresariales sigue siendo limitada, lo que se convierte en un obstáculo para el pleno ejercicio del derecho al cuidado en una limitación para el pleno ejercicio del derecho al cuidado.

Uno de los obstáculos fundamentales para reducir la pobreza y la desigualdad es la autonomía económica de las mujeres. Según el Panorama Social de América Latina de CEPAL (2016), “Hay evidencia empírica suficiente de que el aumento de la participación y de los ingresos laborales de las mujeres tiene efectivos significativos en la reducción de la pobreza y la desigualdad de ingresos”. La distribución más igualitaria del cuidado y del trabajo no remunerado debe ser abordada por el Estado como condición necesaria para lograr una transformación profunda en el desarrollo laboral de las mujeres, y por ende, un camino necesario para reducir la pobreza y alcanzar la autonomía económica de las mujeres.



Bibliografía

- Beccaria, L. (2005) “El mercado laboral argentino luego de las reformas”. En: L. Beccaria y R. Mauricio (eds) Mercado de trabajo y equidad en Argentina. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Beccaria, L. y R. Mauricio (2005) “La inestabilidad de las ocupaciones”. En: L. Beccaria y R. Mauricio (eds) Mercado de trabajo y equidad en Argentina. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Beccaria, L. y R. Maurizio (2005) “Movilidad ocupacional en Argentina”. Buenos Aires: Aset – 6to. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: Los trabajadores y el trabajo en la crisis.
- Castillo, V., Esquivel, V., Rojo, S., Tumini, L., y Yoguel, G. (2008). “Los efectos del nuevo patrón de crecimiento sobre el empleo femenino, 2003-2006”. El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 - 2007, Documento de proyecto. Santiago de Chile: CEPAL - GTZ..
- CEPAL (2016) Panorama Social de América Latina http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41598/1/S1700178_es.pdf
- Chinchilla, N. y León, C. (2007): Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal: guía de buenas prácticas de la Empresa Flexible, Comunidad de Madrid.
- Contartese, D., y Maceira, V. (2005). “Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres” (No. 3). Trabajo, Ocupación y Empleo (pp. 135–171). Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- CTIO (2017) Documento de trabajo para el debate en el marco de la CTIO-Género. Contexto internacional, regional y nacional. Marzo de 2017
- Debeljuh, P., De Stefano, A., (2011). Guía de buenas prácticas: Hacia una sociedad familiarmente responsable. Buenos Aires: Centro ConFyE IAE Business School & Centro Internacional Trabajo y Familia IESE Business School.
- Esquivel, V. (2010) Trabajadoras del cuidado en la Argentina. En el cruce entre el orden laboral y los servicios de cuidado. Revista Internacional del Trabajo vol. 129 N° 4. Organización Internacional del Trabajo
- (2011) La Economía del cuidado en América Latina: poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. Serie Atando Cabos; Deshaciendo nudos. Panamá: PNUD
- Esquivel, V., FAUR, E. y JELIN, E (2012) Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado. Ides, Argentina
- Faur, E. (2011) A Widening Gap? The Political and Social Organization of Childcare in Argentina, Development & Change, Volume 42, Issue No, 3.
- (2009). Organización social del cuidado infantil en la Ciudad de Buenos Aires. El rol de las instituciones públicas y privadas. 2005-2008. Tesis de Doctorado, FLACSO-Argentina.
- Faur, E., y Zamberlin, V. (2008). “Gramáticas de género en el mundo laboral. Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires.” El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 - 2007, Documento de proyecto. Santiago de Chile: CEPAL - GTZ.
- Heller, L. (2012) Tesis doctoral: Diversidad de género en las organizaciones: empresas globales, culturas locales. Estudio comparativo de programas de diversidad como estrategia para el logro de la equidad. Defendida en la UBA, Facultad de Ciencias Económicas, noviembre de 2012.
- Ierullo y Maglioni (2015) “Cuidado y organizaciones comunitarias: reflexiones a partir de la experiencia de la coordinadora de jardines maternos comunitarios de La Matanza”, en Argumentos. Revista de crítica social, n17, 2015. Publicación del Instituto de Investigación Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires



- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.
- _____ Encuesta Permanente de Hogares (EPH) 2012/2014/2016.
- _____ Informes Técnicos Trabajo e ingresos. Mercado de trabajo. Indicadores socioeconómicos (EPH), Primer trimestre de 2017.
- Laya, A (2015) El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado. Análisis comparativo de Convenios Colectivos en las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector privado. Documentos de Trabajo “Políticas públicas y derecho al cuidado” 5. ISSN:2422-7021
- Marco, F. y Rico, M N. (2013) “Cuidado y políticas públicas: debates y estado de situación a nivel regional. En: Laura Pautassi y Carla Zibecchi” (coordinadoras) Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura Buenos Aires, Editorial Biblos, 2013, págs: 27-58
- Paura V y Zibecchi, C (2014) Mujeres, ámbito comunitario y cuidado: Consideraciones para el estudio de relaciones en transformación. Aljaba [online]. 2014, vol.18 [citado 2017-06-22], pp. 125-148
- Pérez, P. E. (2008). “Desigualdades de género en mercado de trabajo argentino (1995-2003)”. Trabajos y Comunicaciones (2da Época), 8 (34), 171–200.
- Rodríguez Enríquez, Corina (2007) “La organización del cuidado de niños y niñas en Argentina y Uruguay”. Santiago de Chile, CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo 90.
- Rodríguez Enríquez, C y L Pautassi (2014) La organización social del cuidado de niñas y niños. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina. Buenos Aires: ELA
- Sanchís, Norma (2007) “Las actividades de cuidado en Argentina. Cambios en las responsabilidades del estado, el sector privado, los hogares y por género, a partir de las reformas de los 90”, IGTN-Proyecto: Comercio, Género y Equidad en América Latina: generando conocimiento para la acción política. En: www.generoycomercio.org/investigación
- Zibecchi, C (2015) Cuidando en el territorio: El espacio comunitario como proveedor de cuidado. Documento de trabajo en el marco del proyecto El cuidado en la agenda pública. Estrategias para reducir las desigualdades de género en Argentina. Disponible en: <http://elcuidadoenagenda.org.ar/wp-content/uploads/2015/02/DT-3-Cuidando-en-el-territorio-El-espacio-comunitario-como-proveedor-de-cuidado-Carla-Zibecchi.pdf>
- Zibecchi, C (2014) “Trayectorias de mujeres y trabajo de cuidado en el ámbito comunitario: algunas claves para su estudio”, en Revista de Estudios de Género La Ventana, vol 5, n 39, Universidad de Guadalajara.
- Zibecchi, C (2013) “Organizaciones comunitarias y cuidado en la primera infancia: un análisis en torno a las trayectorias, prácticas y saberes de las cuidadoras”, en Trabajo y Sociedad, n° 20, verano 2013, Universidad Nacional de Santiago del Estero, Argentina
- Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales