



**UNCUYO**  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE CUYO

FACULTAD DE DERECHO

TRABAJO FINAL DE MAESTRÍA

**EL DERECHO LABORAL ARGENTINO  
Y LA AUSENCIA DE PERSPECTIVA DE GÉNERO:  
La Ley 20.744 “El cristal en la pared”**

MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO

Autora: Abog. MARISA UCEDA  
Directora: Magíster MARIA JOSEFINA NEIROTTI

Mendoza, 2024

*A los feminismos y a la militancia, a mis compañeras.*

*A mis amigas valientes.*

*A Virginia y Mercedes por decir que sí.*

*A mi familia, mi compañero generoso con el que armamos un equipo invencible,*

*Anna Catalina y Helena por las que abrí los ojos*

*y no los cerré nunca más.*

*¡Gracias!*

## Índice

Introducción .....	5
Capítulo I .....	9
Nociones y conceptos claves .....	9
Las tareas reproductivas en las teorías económicas .....	15
Capítulo II .....	22
Aspectos metodológicos .....	22
Si son pocos, es que hay carencia: la Justicia y sus pequeños avances .....	23
La desigualdad en números .....	26
La brecha son los hijos .....	32
La desigualdad es el verdadero costo .....	36
Capítulo III .....	38
Romparamos el cristal en la pared: la reforma de la Ley de Contrato de Trabajo es urgente.....	47
Reflexiones finales .....	62
Bibliografía .....	70

Ellas cocinaban el arroz, él levantaba sus principios de sutil emperador.

Fito Paez, 1994

## Introducción

En el inicio de este trabajo, invitaría a quien aborde su lectura a hacerse algunas preguntas antes de comenzar: ¿realizó alguna tarea doméstica? ¿Lavó platos? ¿Dejó lista la comida del día?, ¿Colgó ropa? ¿Retiró a algún niño o niña en su colegio? ¿Debió cuidar a un/a adulto/a mayor? ¿Realizó compras para el hogar? O tal vez, ¿debió ocuparse de delegar alguna de estas tareas en otra persona? Volveremos a reflexionar sobre estos interrogantes más adelante. Por ahora es importante comenzar este trabajo afirmando que las brechas económicas entre varones y mujeres existen.

La brecha salarial de género según la Organización de las Naciones Unidas es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres” (ONU Mujeres, s.f.). Siguiendo a Enrique Catani (2020), podemos pensar “esta forma de discriminación imaginando a un varon y a una mujer que hacen la misma tarea en la misma empresa y con un mismo horario y cobran sueldos desiguales” pero el razonamiento no puede ser ni tan simple ni lineal, los “casos prototipico como el mencionado no son tan frecuentes” (p. 91). Por ello, una buena parte de la brecha salarial puede explicarse por el tiempo destinado al empleo remunerado, cuando se miden los niveles salariales en promedio mensuales, con independencia de la cantidad de horas ocupadas, las mujeres percibimos apenas el 73,69% de la remuneración de los varones (ingreso mensual promedio de los trabajadores varones: \$20.010. IMP de las trabajadoras mujeres: \$14.813) según datos correspondientes al tercer trimestre del año 2018, BO de estadísticas laborales, Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación. La respuesta a esta situación la encontramos, casi sin dudarlo, en la menor cantidad de horas que las mujeres podemos dedicarnos a tareas productivas debido a la responsabilidad que pesa sobre nosotras en cuanto a las tareas de cuidado o reproductivas.

Estas brechas no solo han sido invisibilizadas por nuestra legislación laboral sino que las ha profundizado, dando cuenta de una ausencia absoluta de perspectiva de género en la redacción de la Ley 20.744 Ley de Contrato de Trabajo (LCT), la que sin dudas ha servido de catalizador para esas desigualdades. En definitiva, la legislación laboral ha regulado la relación laboral de las mujeres favoreciendo entre otras desigualdades, la del acceso al empleo. En este sentido, en el presente trabajo nos proponemos como objetivo general

identificar en la legislación laboral argentina la normativa carente de perspectiva de género. Se desprende del mismo los siguientes objetivos específicos que serán guía de la investigación aquí realizada; a saber: 1) analizar la ausencia de perspectiva de género de la Ley de contrato de Trabajo; 2) relevar información estadística sobre las desigualdades de género en el mundo laboral, principalmente en cuanto a la segregación horizontal; 3) visibilizar el impacto de aquellas inequidades y conceptos vinculados como el de las tareas de cuidado; 4) proponer una posible reforma de la Ley 20.774, particularmente al capítulo II del Título V.

La experiencia propia y la colectiva fueron centrales al momento de encarar este trabajo. Ver a las mujeres que rodean nuestra cotidiana existencia, luchar contra los estereotipos sociales, motivó sin dudas estas reflexiones. En distintos ámbitos podemos observar las dificultades que enfrentamos las mujeres para lograr, si es que lo hacemos, avanzar en nuestro desarrollo profesional o laboral.

Vale traer aquí parte de la exposición de la Senadora Nacional por la provincia de Mendoza, Anabel Fernández Sagasti, en una jornada realizada para debatir el rol de las de mujeres en la política y la economía en marzo de 2023, cuando relató las situaciones que pudo observar como miembro del Consejo de la Magistratura en las entrevistas de postulantes. Comentaba que no solo la mayoría de los postulantes eran varones sino que cuando las ternas las compartían con mujeres, era muy significativa la mayor cantidad de títulos de posgrado que acreditaban los varones con respecto a las mujeres. Al mismo tiempo contó que también era sustancial la solidez en conocimientos y el puntaje que resultaba de la evaluación de las mujeres. Reflexionaba la Senadora sobre lo evidente que era que las profesionales que se presentaban a estos concursos, en su mayoría madres, habían contado con mucho menos tiempo para especializarse y que la respuesta era que mientras ellas compatibilizaban su desarrollo profesional con las tareas de cuidados, los postulantes varones, contaban con “esposas” que se habían encargado de esas tareas mientras ellos se perfeccionaron.

Una mirada superficial por las comisiones y directorios de organizaciones políticas, económicas o sindicales, nos arroja que los lugares de decisión y de poder no son ocupados ni ejercidos en su gran mayoría por mujeres, lo que nos obliga a pensar entonces si no llegamos a esos lugares, ¿llegamos a otros menos importantes o simplemente muchas de nosotras quedamos en el camino o en el margen?.

Consideramos entonces importante conocer desde dónde partimos, como en cualquier asunto al que nos enfrentamos, para llegar a afirmar lo que postulamos. Las interpelaciones que surgen de este trabajo, son producto de luchas históricas que han llevado adelante los feminismos, en busca de lograr una verdadera igualdad entre los géneros así como terminar con las inequidades que hemos padecido las mujeres e identidades feminizadas.

Planteamos como anticipación de sentido de esta investigación que la incorporación de mujeres en el mundo del trabajo se ha dado reproduciendo estereotipos sociales y partiendo de una lógica de división sexual del trabajo que, sin dudas, no logró generar condiciones equitativas entre trabajadoras y trabajadores, sino la emergencia de desigualdades en el acceso y permanencia de los empleos, así como la calidad, formalidad y remuneración de las actividades a las que somos mayormente recluidas las mujeres. A su vez, esta realidad se nutre de una legislación laboral carente de perspectiva de género, que en su texto ubicó a las mujeres trabajadoras como sujetos a tutelar y no como sujetos de derecho, y en la cual se asignó con exclusiva responsabilidad en ellas, el cumplimiento de las tareas de cuidado, otorgando una excesiva carga, que lo único que ha logrado es dificultar el acceso al empleo de calidad. Consideramos que la regulación de licencias de cuidado, reconocidas en su mayor extensión a las trabajadoras, ha resultado ser un verdadero obstáculo a la hora del acceso no sólo a más y mejor remunerados empleos sino simplemente a lugares de trabajo; por ello resulta necesaria una reforma de la Ley de Contrato de Trabajo, incorporando la perspectiva de género que reconozca el valor de las tareas de cuidado y distribuya su carga de manera igualitaria, para avanzar en el camino de la eliminación de los estereotipos de género, y alcanzar condiciones equitativas entre mujeres y varones al momento de acceder a puestos de trabajo y desarrollarse en su vida personal y laboral.

Con el fin de dar cuenta de que la falta de perspectiva de género en la LCT puede observarse, entre otros aspectos, en el Capítulo 2 del Título VIII de Licencia por Maternidad así como en su conceptualización y distribución, pudiendo ver cómo esta normativa deriva en un obstáculo para que mujeres e identidades feminizadas logremos acceder a buenos empleos o, simplemente, acceder a trabajo genuino, debidamente registrados, rentables.

El camino elegido para generar la discusión, debate y por qué no un posible aporte para superar lo desarrollado será a partir de la presentación de tres capítulos. En primer lugar, iniciaremos reconociendo y desarrollando conceptos necesarios para comprender acabadamente el planteo del conflicto y su posible solución; de esta manera en el primer apartado elaboraremos una descripción conceptual, histórica y sociológica de aquellas nociones necesarias para comprender la batalla que debemos enfrentar a la hora de abordar

las desigualdades de género y sus consecuencias. Asimismo, presentaremos algunos datos estadísticos que permitirán una primera mirada de la situación. En un segundo capítulo realizaremos una evaluación general de la legislación y el lugar otorgado a las mujeres, acompañada de la presentación del análisis de las entrevistas realizadas pudiendo dar cuenta de las experiencias de las interlocutoras respecto de la temática. Para finalizar, presentaremos un tercer capítulo donde haremos la propuesta de contribución para solucionar el conflicto expuesto en este trabajo. La misma será presentada en forma de proyecto de ley para la modificación de la LCT.

## Capítulo I

### ***Nociones y conceptos claves***

Recorriendo la historia del derecho occidental podemos afirmar que este ha nacido bajo la guarda del orden patriarcal. Por tanto nos encontramos frente a una construcción androcéntrica, en la cual las relaciones que regula lo han sido, siguiendo a Diana Maffia (2020), “desde una única perspectiva: la del sexo masculino de varones poderosos, que supone considerar a algunos hombres como el centro y la medida de todas las cosas”. ¿A que se refiere la autora cuando dice algunos hombres y no todos? Al respecto nos dice:

a diferencia del sexismo que prioriza un sexo por sobre el otro, el androcentrismo es un concepto más amplio que contiene al sexismo, junto con otros modos de exclusión así es que se define desde el *Andros* de la democracia griega, es decir el varón, adulto, libre, ciudadano, propietario, heterosexual y, actualmente, blanco, occidental y alfabetizado (Maffia, 2020).

Este sistema que precede tanto al nacimiento del derecho como al capitalismo sirvió a ambos para nutrirse y crear una conducta ordenada desde la lógica patriarcal, donde las mujeres y el reconocimiento de nuestros derechos fueron postergados.

El análisis que desarrollaremos en este trabajo parte de la afirmación que nuestras sociedades se han construido sobre la base de un sistema patriarcal, desde los cuales se ha definido el control y sometimiento de las mujeres e identidades feminizadas. En este sentido, es fundamental entender a qué nos referimos cuando hablamos de *patriarcado*, para lo cual nos valdremos de la definición de Gerda Lerner (1986) quien expresa que se trata de “la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general”.

Es posible observar que desde la organización de las primeras sociedades, las mujeres ocupamos un lugar de sometimiento, recluso a las tareas reproductivas y de cuidado, posición que responde a una división del trabajo sobre nociones biologicistas que consideraron a las mujeres una “especie” débil, colocándonos en ámbitos de limitación social, cultural y económica.

Dijimos anteriormente que el orden jurídico se generó sobre los principios patriarcales, y esto es posible advertirlo en la lectura e interpretación de la obra “El segundo sexo” de la

gran Simone de Beauvoir (1949), quien demuestra que el establecimiento definitivo del sistema patriarcal se concretó con la creación de los códigos y leyes escritas, redactadas por varones donde el sujeto de derecho principal fue el varón, pero como vimos no cualquier varón, sino aquel que cumplía con los parámetros necesarios para sostener al patriarcado y su aliado: el capitalismo.

Así podemos ver que las dos ciencias madre de la organización del mundo occidental, la ciencia jurídica y la economía, encuentran su punto en común, su centro de existencia en el varón, a tal punto que si uno analiza las características del “hombre económico” podrá observarse que no se refiere al uso genérico que se refiere a hombre como humanidad, sino solamente al varón.

En su ensayo “¿Quién le hacía la cena a Adam Smith?”, Katrine Marçal supo sintetizar esta conclusión al recordarnos que según las teorías que crean categoría de “hombre económico” es aquel que nos enseña que “debemos lanzarnos al mundo en busca de satisfacer nuestros deseos, así se mueve el mundo en base al interés único y personal, las cosas, las actividades, las personas en sí no tienen ningún valor intrínseco, sino que resultan ser medios para la satisfacción de nuestros deseos”, “la sociedad se mantiene unida por el interés propio. De la mano invisible de Adam Smith nació un hombre económico. El amor quedó relegado a la esfera privada; era importante mantenerlo al margen” (Marçal, Katrine, 2016). ¿A quiénes encontramos en esa esfera privada, lejos de lo público, lejos del interés y la economía? A las mujeres, recluidas al mundo privado, donde nuestro rol asignado por el sistema es el de cuidadoras, con la carga que significa, donde las tareas se ejercen simplemente por el “deber de amar”, donde se nos dispuso como “amas de casa” pero no desde el lugar de poder y dirección del hogar sino por nuestra obligación de *amar* la casa.

Así, mientras los varones se desarrollaron dentro del nuevo mundo laboral y económico que se forjaba dentro de las fábricas, las mujeres fuimos destinadas a sostener los hogares de esos trabajadores, con la sumisión justificada en el amor, argumento que facilitó al patriarcado tenernos fuera del ámbito público. Como afirmó Flora Tristán

la mujer no ha contado para nada en las sociedades humanas. ¿Cuál ha sido el resultado de esto? Que el sacerdote, el legislador, el filósofo, la han tratado como verdadera paria. La mujer (la mitad de la humanidad) ha sido echada de la Iglesia, de la ley, de la sociedad. Para ellas no ha habido ninguna función en la Iglesia, ninguna representación frente a la ley, ninguna función en el Estado (Tristán, Flora, 1843 [2018]: 58).

Mientras que las tareas económicamente rentables tenían una limitación horaria, aun antes de la aparición de los derechos laborales, las tareas reproductivas cíclicamente y sin

horario se repetían diariamente, porque diariamente y a la hora que sea necesario hay que asistir a las infancias, personas mayores, al varón que vuelve de realizar el esfuerzo rentado, la casa debe ser limpiada todos los días y la ropa debe estar lavada. El amor no tiene descanso. Por eso frente a la lucha obrera por el reconocimiento de derechos, las tareas de cuidado se invisibilizaron por completo, encontrando en el “amor” la excusa perfecta para no reconocerlas: “la mujeres cuidan por amor”, “mientras que el hombre ha representado el interés propio, la mujer ha venido a representar el frágil amor que debe ahorrarse y preservarse. Mediante su exclusión” (Marçal, Katrine, 2016).

Con el devenir histórico y la aparición de lucha de clases como fenómenos político sociológico, emerge una nueva clase social: la de los trabajadores, que no incorporó a las mujeres en la construcción de ese sujeto histórico y las pretendió mantener en el rol asignado de madres cuidadoras, lejos del mundo del trabajo y ausentes en la legislación, a la que se nos incorporó luego con un claro criterio de tutela, asimilándonos a los niños, niñas y adolescentes.

Las teorías económicas que se desarrollaron para sostener el capitalismo, también recurrieron a la división sexual del trabajo para poder justificar las desigualdades entre hombres y mujeres. De esta forma, muchas de ellas aseguraron que, en esa pequeña unidad de negocios que representaban las familias, las mujeres lavaran, cocinaran y cuidaran hijos se hiciera más eficiente el sistema. Otras directamente creían que las mujeres habíamos nacido para las tareas del hogar, sin más argumentos defendían la reclusión de mujeres a un mundo de trabajo no retribuido.

En síntesis, la gravitación del patriarcado en las teorías económicas y en las ciencias jurídicas generaron un sistema donde el reconocimiento del derecho de las mujeres como trabajadoras y como ciudadanas con pleno derecho, no se presentó desde su concepción, sino que ha sido el recorrido de las sociedades y de las distintas luchas de los feminismos, que han conseguido la incorporación a nuestra realidad del concepto de “perspectiva de género” permitiendo, en la medida en que sea el paradigma desde el cual se legisle, avanzar en la visibilización de las desigualdades sociales y económicas a las que hemos sido sometidas durante siglos las mujeres. Hablar de perspectiva de género es hacer mención de un instrumento de interpretación y construcción legislativa, exigiendo que en la redacción de las normas esté presente esta mirada, debiendo reformar de ser necesario normas vigentes.

Es importante precisar este concepto, que ayudará a entender que el mismo viene a contribuir a la existencia de leyes más justas e igualitarias, que permitan que el género deje de ser un obstáculo o un elemento de desigualdad. No hace daño reiterar que si estamos planteando esta categoría analítica, “la perspectiva de género”, es movimiento feminista, ha

logrado avanzar en una mirada sociocultural que supera el binarismo “varón-mujer” que ha nutrido con roles y estereotipos lapidarios todas las relaciones sociales, sin quedar exentas las relaciones laborales.

Debemos entonces detenernos en conceptualizar la noción de “perspectiva de género”, que sin dudas como hemos mencionado es una herramienta analítica que permite visibilizar las desigualdades entre hombres y mujeres que los sistemas sociopolíticos y económicos han creado entre ellos. La Ley general para la Igualdad entre mujeres y Hombres (2006), vigente en México, en el punto VI del artículo 5 la define como

la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Este “prisma” le permite a quienes son responsables de la creación y aplicación de las políticas públicas identificar las situaciones de desigualdad que existen entre hombres y mujeres para generar las condiciones que permitan avanzar en la eliminación de las mismas, encaminadas a lograr una verdadera y plena igualdad de derechos y oportunidades. Si bien en nuestro país no encontramos una norma que la defina, el camino es innegable y podríamos afirmar que inevitablemente vamos hacia la incorporación de estos mecanismos metodológicos, que desde la legislación aspira a lograr la igualdad y la erradicación de los estereotipos y roles de género.

Podríamos fijar como inicio de este recorrido el reconocimiento de los derechos políticos de las mujeres en 1947, desde ese momento se comenzó un largo camino que ha logrado importantes avances pero que aún le queda mucho por recorrer. Así, es posible mencionar de manera arbitraria y al azar, en 1993 la Ley de Cupo femenino; en 1998 el decreto 254/98 Plan para la igualdad de oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral; la Ley 25.674 del año 2002, que garantiza la participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, en función de la cantidad de trabajadores en la rama o actividad de que se trate, integración de mujeres en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales, porcentajes de dicha representación; la Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, del año 2009; la Ley 27.412 de paridad de Género en Ámbitos de Representación Política; y fundamentalmente la Ley 27.499 de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado, llamada Ley

Micaela, cuyo deber de capacitar a los agentes del estado en los tres poderes, se traduce en el deber de legislar con perspectiva de género.

Este deber de elaborar leyes y modificar las vigentes con el objetivo de eliminar las brechas existentes entre varones y mujeres, con el afán de lograr una verdadera igualdad de derechos y oportunidades, no permite visualizar las desigualdades en nuestra sociedad. En el mundo del trabajo estas mismas desigualdades son el disparador de este trabajo de tesis, el que parte de intentar identificar la ausencia de perspectiva de género en la legislación laboral, más específicamente en la Ley 20.774 que en su redacción no contempla a la mujer como protagonista de la actividad laboral, sino que la “protege” y tutela, casi como si fuera una niño, niña o adolescente; invisibilizando además la carga que representan las tareas de cuidado en la vida de las trabajadoras y como las mismas nutren las desigualdades con respecto a los varones.

Como dijimos, la batalla por lograr la justa igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y varones, no es nueva ni breve. Es común oír que la década de los años 60 se inicia con la incorporación de las mujeres al “mercado” laboral, acompañado de la expresión «las mujeres empezaron a trabajar en los años sesenta» (Marçal, Katrine, 2016), pero esta afirmación y mirada histórica no solo no es cierta sino que además, ha contribuido al desconocimiento de las tareas que desde siempre hemos realizado, sin que sean valoradas, consideradas ni reconocidas. Por eso, lo que en verdad ocurrió en aquella década fue que a las tareas que de manera “natural” nos asignaron dentro del hogar y la organización de la familia se le sumó la necesidad de que ocuparan tareas y funciones “remuneradas”. Lo que no sorprende es que en el inicio de esa incorporación en el mundo del trabajo, lo hicimos replicando tareas que no escapaban a ese exclusivo deber de cuidar que nos impusieron. De allí que los primeros puestos que ocupamos laboralmente fueron como enfermeras, trabajadoras de limpieza, maestras; tareas que nunca fueron consideradas muy productivas y cuyos salarios siempre fueron de los más bajos. Lamentablemente aún hoy la mayoría de nosotras ocupamos esas tareas y continúan siendo mal remuneradas.

Es muy oportuna aquí la reflexión de Graciela Queirolo (2020) quien afirma que “la identidad de género había condicionado las formas de acción y participación a las actividades asalariadas, promoviendo relaciones de inequidad que subordinaron a las mujeres al poder de los varones” (p. 143). De esta manera, podemos avanzar en las primeras conclusiones que demuestran a partir de observar las trayectorias de las mujeres como se nos ubica en la esfera privada, la del hogar, lejos de la vida pública, reconocida y validada con la característica de la productividad.

Esto nos lleva necesariamente a definir lo que representan las “tareas de cuidado”, su impacto en las brechas y segregación en el mundo laboral que sufren las mujeres y cómo funciona esta variante en la economía. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) define a los “cuidados” como

todas aquellas actividades que son indispensables para que las personas puedan alimentarse, educarse, estar sanas y vivir en un hábitat propicio para el desarrollo de sus vidas. Abarca, por lo tanto, el cuidado material, que implica un trabajo, el cuidado económico, que implica un costo, y el cuidado psicológico, que implica un vínculo afectivo (CEPAL, 2012).

Todas las personas desde su nacimiento requieren de estos “cuidados” que, de acuerdo al momento de nuestras vidas, son vitales para la subsistencia, lo que implica que se nos facilite la alimentación, el aseo, las condiciones básicas para el desarrollo de una persona y que se otorgará dentro de una organización familiar. Podemos afirmar que *todos y todas* fuimos cuidados, pero ciertamente esa tarea no la realizan de igual manera varones y mujeres.

Es innegable que entre esas tareas se mezcla también algo ineludible: el amor. Es por ello que se ha dado por supuesto que las labores se realizan motorizadas por el amor, que “naturalmente” deberíamos sentir las mujeres por el rol asignado socialmente, ese destino que parecía inevitable: el de la maternidad, justificativo que ha servido para asignar de manera casi exclusiva la realización de estas tareas a las mujeres, sean las que se ejecutan de manera remunerada o no remunerada.

Para dejar en claro el “trabajo reproductivo”, también llamado así, es como se definen a todas “aquellas actividades que hacemos a diario para nuestra subsistencia y la de las demás personas, cocinar, limpiar, ordenar, hacer las compras o estar al cuidado de niños y niñas, personas mayores o con discapacidad que requieran apoyos de algún tipo, son tareas relacionadas con la reproducción, el bienestar y el sostenimiento de la vida” (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2022: 15).

En la tercera publicación del cuadernillo de formación sindical “El trabajo de cuidados. Trabajo, cooperación y Solidaridad” elaborado por la agrupación Mujeres Sindicalistas, se ha definido a los cuidados como “un término complejo y polisémico que involucra dimensiones materiales, culturales, simbólicas y subjetivas [...] un conjunto de actividades necesarias para satisfacer las necesidades básicas para la existencia y desarrollo de las personas” (Mujeres Sindicalistas, 2020).

Si tenemos en cuenta que los cuidados han sido declarados como un derecho humano de todas las personas sin distinción, conforme la Declaración Universal de Derechos Humanos, concluimos que nuestra existencia depende de esas tareas, de esos cuidados, y por ello parece inentendible que los mismos no sean visibilizados y hayan sido ignorados en su impacto en la macroeconomía.

### ***Las tareas reproductivas en las teorías económicas***

Ni Adam Smith ni Karl Marx, contemplaron en sus teorías la función ni el impacto de las tareas de cuidado, ni el lugar de las mujeres en el desarrollo de la economía. Tampoco lo hizo Thomas Piketty a la hora de analizar las desigualdades en la economía, reparó en este factor determinante para que las mujeres seamos parte de los sectores más productivos del mercado del trabajo.

El capitalismo nació con aspiraciones expansionistas, marcado por el saqueo colonialista en territorio americano, transformándose en el modo de producción predominante en el mundo occidental, atravesado por las particularidades de cada territorio. Esto trajo aparejadas consecuencias de todo tipo de modo que, cuando las mujeres nos incorporamos al mercado laboral en carácter de obreras proletarias no abandonamos nuestras tareas en el hogar, ubicándonos en un lugar doblemente subalternizado, en tanto nuestra carga laboral se veía multiplicada: en la fábrica y en el hogar. De esta manera, se nos situó en una posición aún más desigual que el “varón trabajador”, quien sería el sujeto histórico en la construcción de las teorías marxistas.

Así ninguno de los dos “padres” de la economía, repara en las mujeres, sus cargas y roles de cuidado. El “hombre económico”, ese que se posiciona como protagonista en el sistema de Adam Smith, es un varón pese a que la palabra “economía” encuentra su origen en el griego *OIKOS*, que se traduce como la casa. Las teorías económicas replicando las estructuras sociales prefirieron ocultar lo que ocurría (y ocurre) en el ámbito de los hogares y con ello, la labor que las mujeres realizamos bajo esos techos: la interminable tarea de cuidar y sostener esos hogares y familias que dentro de ellas se desarrollan.

En el caso de Karl Marx es cierto que incluyó a las mujeres, pero solo aquellas que lograron ser parte de las trabajadoras de la fábrica:

En “El capital”, no hay ningún análisis del trabajo de reproducción, solo habla de ello en dos pequeñas notas, en una escribe que las obreras, al estar todo el día en la fábrica, se ven obligadas a comprar lo que necesitan, y en la segunda, señala que

había sido necesaria una guerra civil para que las obreras pudieran ocuparse de sus niños (Federici, Silvia, 2018: 10).

Podemos observar que en ambas teorías las mujeres primeramente son colocadas en un lugar absolutamente impuesto: el de cuidadoras dentro de los hogares, lejos de las luchas y de los intereses que se gestaban en la vida pública. Sin representar ninguno de esos intereses que impulsaba la economía liberal de Smith, ni ser parte como protagonistas de la lucha de clases de Marx. En conclusión, no importa desde qué extremo se analicen los sistemas económicos, sea desde el liberalismo -necesario para sostener el capitalismo- o desde la revolución marxista -que intentara sin triunfo eliminarlo- ambos se ordenan detrás de un sistema de dominación anterior a ellos: “el patriarcado”.

Para cualquiera de los dos autores, las mujeres y nuestro trabajo en el hogar debe ser ocultado, invisibilizado, “normalizado” para que sean los varones quienes protagonicen desde la más cruel acumulación de capital hasta la más utópica batalla por la distribución de las riquezas. Necesitaron a las mujeres detrás de las paredes de las cocinas, lo que demuestra por qué ambos han fracasado en la búsqueda de un mundo mejor, obviaron y excluyeron a las mujeres y nuestro rol tanto en la vida privada como en la pública, olvidando que tal como reza el lema de los movimientos feministas actuales: NOSOTRAS MOVEMOS EL MUNDO.

Podría entenderse esta frase como una simple proclama feminista pero, como más adelante veremos, las mujeres realizamos el 94% de las tareas de cuidado, distribuidas en una carga horaria de casi más de seis horas diarias, las que se suman a las labores retribuidas que realizamos fuera de casa. Entonces, esta frase se vuelva una afirmación contundente

En la época en la que Adam Smith escribió sus teorías, para que el carnicero, el panadero y el cervecero pudieran ir a trabajar, era condición *sine qua non* que sus esposas, madres o hermanas dedicaran hora tras hora y día tras día al cuidado de los niños, la limpieza del hogar, preparar la comida, lavar la ropa, servir de paño de lágrimas y discutir con los vecinos. Se mire por donde se mire, el mercado se basa siempre en otro tipo de economía. Una economía que rara vez tenemos en cuenta. La niña de once años que todas las mañanas recorre quince kilómetros en busca de leña para su familia desempeña un papel enorme en el desarrollo económico de su país. A pesar de ello, su trabajo no es reconocido. La chica es invisible en las estadísticas económicas. En la magnitud del PIB, por la cual medimos la actividad económica total de un país, ella no cuenta.

Su actividad no se considera importante para la economía o para el crecimiento económico. Parir niños, criarlos, cultivar el huerto, hacerles la comida a los hermanos, ordeñar la vaca de la familia, coserles la ropa o cuidar de Adam Smith para que él pueda escribir La riqueza de las naciones; nada de esto se considera «trabajo productivo» en los modelos económicos estándar (Marçal, Katrine, 2016).

El cuidado y sus tareas, han servido para el sometimiento de las mujeres a roles asignados, a tareas reproductivas. Al mismo tiempo le ha permitido al capitalismo más salvaje la exclusión de las trabajadoras de los sectores productivos de la economía, al tiempo que negaron el reconocimiento del valor que representan esas tareas.

En palabras de Mercedes D'Alessandro, el valor económico del trabajo reproductivo y de las tareas de cuidado "aparece (y golpea los bolsillos) cuando estas tareas son tercerizadas [...] al tiempo consumido por esas tareas se le puede poner un precio, y que el liberarse de ellas implica la posibilidad de disponer de esas horas para trabajar fuera de casa o disfrutar del ocio" (D'Alessandro, Mercedes, 2016).

Podemos ver entonces que estas tareas se han pretendido degradar a un hecho natural y propio de los afectos. Las mujeres realizamos estas tareas POR AMOR. Esta explicación fue la más fácil y eficaz para intentar convencer de que debíamos asumir la carga de cuidados casi de manera exclusiva. En este punto, las teorías económicas feministas dan una fuerte lucha para que se comprenda que estas tareas son TRABAJO, afirmar que se hacen por amor es solo porque es más "barato" pero hoy, y sobre todo luego de la pandemia, es imposible de ocultar que las mismas representan un valor, tanto para las mujeres como en la macroeconomía.

Así, en el año 2020 en medio de las medidas sanitarias, y por primera vez, se pudo saber que el trabajo reproductivo y las tareas de cuidado aportan al PBI de nuestro país un total del 16% por encima del valor aportado por la industria (13,2%) y el comercio (13%), según lo determinó el informe de la Dirección de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de la Nación Argentina. La misma Dirección publicó en su página oficial en el mes de marzo del año 2020 que

Las tareas llamadas comúnmente reproductivas o domésticas, lejos de estar circunscritas al ámbito del hogar, son pilares del funcionamiento social. Los quehaceres domésticos (limpieza de casa, aseo y arreglo de ropa, preparación y cocción de alimentos, compras para el hogar; reparación y mantenimiento de bienes de uso doméstico), los cuidados de personas (de niños/as, enfermos/as o adultos/as mayores miembros del hogar), el apoyo escolar, recaen de manera asimétrica sobre las mujeres. Según la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo (EAHU-INDEC, 2013) ellas realizan el 76% de las tareas domésticas no remuneradas. El 88,9% de las mujeres las realizan y dedican a este tipo de labores un promedio de 6,4 horas semanales. Mientras tanto, sólo el 57,9% de los varones participa en estos trabajos, a los que les dedican un promedio de 3,4 horas semanales (Dirección de Economía, Igualdad y Género, 2020).

Este informe refuerza los datos de que la mayor parte de las mujeres adultas y jóvenes de nuestro país dedicamos más del 20% de las horas del día al cumplimiento del cuidado de otros y otras de forma no remunerada, horas que no podemos destinar a la formación

personal por ejemplo, y que sin dudas disminuye las horas que dedicamos al trabajo remunerado, sea formal o precarizado.

El estereotipo que recae sobre las mujeres y refuerza “la natural obligación” de cuidar constituye uno de los factores fundamentales en generar las desigualdades, obstáculos y discriminación que sufrimos las mujeres en el mundo laboral.

Las estructuras sociales y de pensamiento, sin duda encontraron en el género una categoría de diferenciación tanto cómo de discriminación y ello, asociado a los estereotipos de los que venimos hablando, lograron que las mujeres fuéramos consideradas únicas y exclusivas responsables del cumplimiento de las tareas de cuidado, replicando esta noción tanto en la legislación que regula las relaciones de trabajo como en las tareas, profesiones u oficios donde hemos sido encasilladas que, casualmente, representan los sectores menos productivos, sirviendo de fundamento a lo que las teorías económicas feministas han dado en llamar el fenómeno de segregación o coloquialmente el fenómeno de las “brechas”. Estas brechas, representan las diferencias entre hombres y mujeres, en cuanto al salario que perciben o a las oportunidades dentro del mundo laboral. Las mismas han sido graficadas como “techo de cristal”, “escalera rota” o “pared de cristal”, ilustrando las claras diferencias que existen tanto para el acceso, evolución o permanencia en los empleos.

En el presente trabajo nos centraremos en la denominada “pared de cristal”, la cual hace referencia a la segregación horizontal, es decir, la discriminación en el acceso al empleo, los muros invisibles, que impiden la posibilidad de incorporarse a empleos dentro del sector dinámico de la sociedad; estas limitaciones “segmentan su desarrollo educativo y profesional, concentrando a las mujeres en sectores menos dinámicos y peor remunerados de la economía y manteniendo una predominancia masculina en ramas como Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática” (CIPPEC, s.f.).

En resumen, ¿qué implica todo esto? Que las mujeres ganamos menos dinero, es decir, que tenemos menos posibilidades de control de recursos; que las mujeres accedemos a peores empleos, lo que nutre la afirmación anterior; que las mujeres tenemos menos posibilidades de ascender y mejorar en nuestras trayectorias laborales y, fundamentalmente, tal como pretende dar cuenta este trabajo, esta carga casi exclusiva de los cuidados ha encontrado en la Ley 20.774 cobijo legal, generando que en muchas ocasiones directamente no podamos acceder a empleo de calidad o simplemente a empleos. ¿Cómo es posible este resultado tan negativo? La respuesta la podemos encontrar al contemplar licencias por cuidado de hijos al nacer, que son otorgadas única y casi exclusivamente a las mujeres gestantes.

Para que no queden dudas, las mujeres padecemos grandes dificultades para ingresar al mundo del trabajo y cuando lo hacemos, estamos en situaciones mucho más desfavorables que los varones, tanto en lo referido al salario como en cuanto a las actividades que desarrollamos. Así lo demuestra el informe mencionado anteriormente de la Dirección de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de la Nación Argentina:

La inserción de las mujeres en la actividad económica remunerada viene de la mano de condiciones desfavorables tanto en el acceso como en la permanencia. La brecha de ingresos totales entre varones y mujeres es del 29,0%, calculada como la variación relativa entre la media de ingresos de los varones y el promedio de ingresos de las mujeres. Esta brecha se agrava cuando se comparan asalariadas y asalariados informales, superando el 35,6% promedio de diferencia entre ingresos. La brecha entre varones y mujeres de calificación profesional es de 28,6%, mientras que entre trabajadoras y trabajadores no calificados, es del 35,7%. Desagregando los datos por jerarquía laboral, se observa que entre los jefes y las jefas la distancia es del 24,1%, entre asalariados y asalariadas es del 23% y, entre cuentapropistas, del 29,4%. En todos los casos los varones ganan más que las mujeres (Dirección de Economía, Igualdad y Género, 2020).

Además de las brechas de ingresos, se observan fenómenos de segregación horizontal (paredes de cristal) y vertical (techos de cristal), es decir, la existencia de barreras para la participación de mujeres en determinados empleos y para el acceso a puestos jerárquicos. Los varones constituyen el 57% del total de los ocupados. De ellos, el 8,5% de los varones tienen puestos de jefatura o dirección, mientras que este porcentaje en mujeres es del 4,7%, conforme consigna el mismo informe.

Siguiendo a Luisa Contino (2020), entendemos que la segregación de género se ve favorecida por el capitalismo, dado que el modelo que impone se asienta sobre bases que presionan negativamente a la sociedad, el mérito extremo medido en términos netamente individualista, la acumulación de riquezas ancladas al éxito social y la normalización del patriarcado para “organizar” las familias y la sociedad. La autora la define a la segregación por género en el mercado laboral como “la contratación de mujeres y varones en diferentes trabajos que son característicos para uno u otro sexo” (p. 303), es decir, como el fenómeno en el cual las mujeres son desplazadas hacia las actividades en las que puedan “reproducir” el rol asignado socialmente. Esta situación, entonces, “perjudica a las mujeres al reducir las oportunidades y generar diferencias de ingresos con respecto a los hombres” (p. 303)

A este fenómeno de desigualdad en los ingresos debemos sumarle el que da origen al título de este trabajo: “la pared de cristal”, la segregación horizontal que demuestra las desigualdades en cuanto al ingreso al mundo del trabajo, que implica que las mujeres accedemos a ocupaciones menos productivas, peores rentadas, que reproducen el sesgo de género acerca de las tareas de cuidado contribuyendo en muchas ocasiones a la

precarización laboral o directamente a la desocupación. Esto también lo concluye el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad en la publicación “Igualdad en los cuidados”, cuando expresa que

así como el ingreso al mercado del trabajo es desigual [...] los varones se concentran en actividades de la industria que representan ocupaciones con mayor nivel de ingresos y las mujeres se encuentran en mayor proporción en los sectores de salud, enseñanza y trabajo doméstico, tareas que se consideran extensivas de su función como cuidadoras (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2021).

Las desigualdades salariales gravitan fuertemente entre los géneros. Si bien ha sido mencionado, es importante volver sobre este tema: las teorías que han desarrollado la división sexual del trabajo, ha servido para explicar la existencias de los universos o esferas separadas, donde lo público quedó al servicio de la masculinidad donde al varón se le atribuyó el espacio público, productivo, y la esfera privada reservada a lo “doméstico” (reproductivo) a la mujer, obligándonos a asumir exclusivamente el rol principal de los cuidados. Es Graciela Queirolo quien desarrolla esta idea asegurando “que el discurso de la domesticidad presentó a la división sexual del trabajo como parte del devenir histórico, este discurso concebía como opuestos irreconciliables maternidad y trabajo asalariado y asignaba papeles e identidades para las mujeres y varones” (2020).

Cuidar, tiene un costo, el costo lo pagan las mujeres siendo víctimas de las consecuencias de las brechas salariales, de la segregación vertical y horizontal y siendo siempre las primeras en padecer las crisis económicas y financieras que atraviesan los países. Cuidar tiene un costo, este se refleja en “las desigualdades entre varones y mujeres que persisten y se agrandan cuando tienen hijos/as”, cuidar tiene un costo, por ello las mujeres tienen mayores índices de informalidad que los varones (4,2 p.p. más), porque se insertan en las ramas de actividad más precarizadas: casi 4 de cada 10 mujeres trabajan en actividades relacionadas con los cuidados (trabajo doméstico, enseñanza, servicios sociales y de salud). Cuidar tiene un costo y este se refleja en la desigualdad histórica que se observa en el acceso a la jubilación: solo el 12,1% de las mujeres en edad jubilatoria (entre 55 y 59 años) cuenta con más de 20 años de aportes. En los varones, este porcentaje asciende a 25,5%, además, 7 de cada 10 personas que perciben las jubilaciones mínimas son mujeres”, la brecha de ingreso total individual entre varones y mujeres en el primer trimestre de 2022 fue del 28,3%, esto significa tienen que trabajar casi 9 días más por mes para recibir el mismo ingreso que los varones. A estas desigualdades se suma una penalización por maternidad, que se refleja en la diferencia salarial entre madres y padres, contemplando el nivel educativo y la experiencia laboral: las madres perciben un ingreso por hora 33,7% menor que los padres. La brecha en el ingreso de la ocupación principal alcanzó el 27,8%, mientras que la brecha entre madres y padres fue del 34,5% (Secretaría de Políticas Económicas, 2022).

Una primera conclusión puede llevarnos a determinar entonces, que el sistema patriarcal ha sido ese sistema de dominación por el cual mujeres e identidades feminizadas han pretendido ser invisibilizadas, siendo sometidas a graves situaciones de desigualdad

que son estructurales y se asientan en concepciones biologicistas que diferencian a las personas, sus derechos y facultades de desarrollo.

De esta manera, el derecho, sistema de control creado para ordenar las conductas sociales, adopta la mirada androcéntrica donde las mujeres en sus inicio éramos solo consideradas en su rol reproductivo y bajo la órbita tutelar, no escapando de esta realidad el derecho laboral argentino, que contempla a las mujeres trabajadoras para fijar las tareas que le fueran prohibidas por su condición femenina.

Con lo expuesto, nos proponemos avanzar en el análisis de la LCT y las formas en que estos elementos han gravitado de manera negativa en el derecho laboral, generando brechas y segregación que nos aleja a las mujeres de una real igualdad en el mundo del trabajo. Para llevar adelante este desafío, intentaremos constatar en la realidad la existencia de la segregación horizontal y sus consecuencias para concluir con una revisión de las herramientas que contribuyen a modificar esta situación.

## **Capítulo II**

### ***Aspectos metodológicos***

La inminente necesidad de abordar la desigualdad que atraviesa a las mujeres e identidades feminizadas en el mundo del trabajo, ha generado su estudio con el objetivo de generar herramientas concretas para su abordaje y eliminación.

A fin de dar cuenta de las mencionadas desigualdades, en el presente trabajo asumimos una estrategia metodológica cualitativa ya que consideramos es la más adecuada para el abordaje del objeto que aquí pretendemos investigar. Asimismo, realizamos una triangulación de datos (Hernández Sampieri, 2006) con el objetivo de presentar un análisis de mayor profundidad y alcance del problema de investigación.

Para dar cuenta de la pertinencia de la temática tanto en el ámbito científico-académico como en el desarrollo de políticas públicas, accedimos a fuentes de datos secundarios producidos desde diferentes organismos gubernamentales; los mismos permiten observar cómo el acceso al mundo del trabajo así como su permanencia está marcado por el género, constituyendo una desigualdad e inclusive derivando en situaciones de violencia.

A su vez, realizamos entrevistas semiestructuradas a trabajadoras y dirigentas sindicales, con el fin de recuperar sus voces y experiencias en torno a su inserción y permanencia en el mundo del trabajo, las formas en que las desigualdades de género las han atravesado a ellas y otras mujeres en sus respectivos campos laborales. La elaboración de datos primarios mediante la implementación de esta técnica de investigación cualitativa permite acceder a “aquello que las mujeres saben y piensan de su experiencia” así como al “valor de su relato, que es la totalización subjetiva de esa experiencia” (Rodríguez, Rosana, 2021: 23).

Por último, en el presente capítulo presentaremos también la respuesta que ha tenido la justicia ante la discriminación de empresas frente a la contratación de trabajadoras, con el objetivo de analizar cómo desde el campo del derecho se da abordaje a la desigualdad que nos atraviesa a las mujeres en el ámbito laboral, la mencionada “brecha de género”.

### ***Si son pocos, es que hay carencia: la Justicia y sus pequeños avances***

Comenzaremos con el análisis de dos fallos judiciales que reconocen la desigualdad en el acceso al empleo en dos actividades diferentes. Para ello brevemente trabajaremos con las sentencias conocidas como “Sisnero” (2014) y “Freddo” (2003), ambos ejemplos donde se pudo demostrar que las empresas demandadas no contrataban mujeres en un claro acto discriminatorio.

Sisnero Mirtha Graciela como parte actora se presentó vía amparo con un reclamo individual ante la justicia de Salta, planteando que la empresa de transporte Taldelva SRL omitía la contratación de mujeres para acceder al puesto de chofer, pese a cumplir con los requisitos de idoneidad requeridos. Denunció la violación de los derechos a la igualdad y a la no discriminación ante la imposibilidad de acceder al puesto de trabajo como chofer en la planta de empleados de las empresas demandadas. Además se realizó un planteo colectivo encabezado por la Fundación Entre Mujeres alegando que la situación representaba una clara discriminación contraria a las normas superiores y vigentes, solicitando el cese de la conducta discriminatoria, con fundamento en la cuestión de género, agregando la pretención que se procediera a la incorporación de Sisnero en el puesto de chofer, debiendo establecerse además un cupo de puestos de trabajo cubiertos exclusivamente por mujeres hasta tanto la distribución total del personal reflejara una integración equitativa entre trabajadores varones y mujeres.

El reclamo fue admitido en instancia de Cámara y fue la Sala V de la Cámara de Apelaciones Civil y Comercial de la ciudad de Salta la que, haciendo lugar a lo que consideró un legítimo reclamo, ordenó el cese de toda discriminación y estableció que las empresas demandadas debían tener un cupo de 30% de mujeres en el plantel de choferes, obligando además a que la Autoridad Metropolitana de Transporte confeccionara un registro de postulantes mujeres que cumplieran con los requisitos legales vigentes, ubicando a la actora en el primer lugar.

Recurrida ante la Corte Suprema de Justicia de Salta, la demandada logró que se revocara el pronunciamiento en razón de que el máximo tribunal consideró que en la causa de la no contratación, no se configuraba un caso de discriminación y que la prueba presentada era insuficiente. Sin embargo, reconoce que existe un sesgo que puede considerarse discriminatorio pero que él mismo se identificaba como “*síntomas discriminatorios en la sociedad*”, atribuyéndolo a pautas culturales arraigadas. En consecuencia, solo se intimó a que las empresas presentaran ante la Autoridad Metropolitana de Transporte los requisitos solicitados para la contratación de choferes y

exhortó al Poder Legislativo y Ejecutivo a adoptar medidas que permitan revertir esos patrones socioculturales de discriminación.

La Queja de la actora llegó a la Corte Suprema de Justicia de la Nación que dejó sin efecto la sentencia apelada, destacando que los principios de igualdad y de prohibición de discriminación son elementos estructurales del ordenamiento jurídico constitucional nacional e internacional, remarcando la obligación de dar cumplimiento a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) que insta a los Estados parte a adoptar medidas en el ámbito laboral, para garantizar el derecho de las mujeres a las mismas oportunidades de empleo, así como modificar o derogar leyes, reglamentos, usos o prácticas que constituyan discriminación contra las mujeres. Citando además a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Opinión Consultiva 18/03 en el cual se ha señalado que "en una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos humanos entre particulares. Esto es, de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, que existe en cabeza de los Estados, se derivan efectos en relación con terceros", así considerando que el máximo tribunal provincial no realizó la valoración de pruebas esgrimidas de acuerdo a las reglas que deben tenerse en casos de discriminación, concluyó "que si el reclamante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia", en síntesis revocó la sentencia y ordenó el pronunciamiento de un nuevo fallo, en el cual la Corte de Justicia de Salta, en cumplimiento de lo dictado por la CSJN, ordenó la creación del registro y el cumplimiento del cupo del 30% de trabajadoras mujeres.

Vale en este punto recordar lo que manifestó el máximo tribunal de la nación acerca de cómo observó las pruebas y manifestaciones de la demandada cuando expresa que "las dogmáticas explicaciones esbozadas por las empresas resultan inadmisibles para destruir la presunción de que las demandadas han incurrido en conductas y prácticas discriminatorias contra las mujeres en general y contra Sisnero, en particular". En ese punto resaltó las manifestaciones que forman parte de la causa de uno de los empresarios demandados en un medio periodístico quien "entre risas" dijo: "Esto es Salta Turística y las mujeres deberían demostrar sus artes culinarias [...] Esas manos son para acariciar, no para estar llenas de callos. Se debe ordenar el tránsito de la ciudad, y no es tiempo de que una mujer maneje colectivos" (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 2014).

Se hace fundamental en este momento recordar y poner en valor el fallo que representa el antecedente inicial en la búsqueda de la justicia en el reconocimiento de las asimetrías que sufrimos las mujeres frente a los varones en cuanto a oportunidades en el ámbito del trabajo. Nos referimos al caso conocido como “Freddo”, en el cual la Fundación Mujeres en Igualdad se presenta en primera instancia por medio de una acción de amparo colectiva contra la empresa Freddo S.A. dando que ésta realizaba prácticas discriminatorias contra las mujeres en la selección de personal ya que no contrataba personal femenino. El reclamo fue rechazado en una primera instancia en razón de que se entendió que la actora no había demostrado que ante las convocatorias se hubiesen presentado mujeres y que las mismas hubieran sido rechazadas por su condición, fundamentando en la ley prohíbe el desempeño de mujeres en tareas penosas, peligrosas e insalubres, y en el derecho de la empresa comercial a determinar su política de empleo. Es en la alzada que la Sala H de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil revoca la primera instancia concluyendo que, al haberse acreditado la discriminación, y al no haber la empresa justificado con argumentos razonables su conducta, correspondía hacer lugar al amparo y sentencia a Freddo S.A. a que en el futuro solo contrate personal femenino hasta compensar en forma equitativa y razonable la desigualdad existente con respecto al personal masculino.

Podemos observar que en los dos casos mencionados “la discriminación no se encuentra en las normas sino en los hechos, en la conducta desplegada durante años al preferir la empresa la contratación de empleados del sexo masculino, en una proporción tan considerable que torna irrazonable el margen de discrecionalidad que cabe concederle al empleador en la selección de su personal” (16 de febrero de 2002), tal como emerge del texto de la última sentencia.

Esto mismo podemos observar en las palabras de una de nuestras entrevistadas. Constanza tiene 40 años, es madre y se desempeña como profesora de música. Actualmente es Secretaria Gremial de SADOP Mendoza. Ella remarca la mayor dificultad que tenemos las mujeres para acceder a empleos y nos dice al respecto:

Constanza: ¿Sabes por qué es más difícil? Porque primero te preguntan la edad, porque parece que tenemos un tope de edad las mujeres en donde somos útiles o no, y tiene que ver con la maternidad. Porque si tenés un rango etario, te preguntan hasta si tenés pareja para ver si te vas a quedar embarazada. Y en determinado rango etario, si tenés veintipico años y... probablemente no quieras tener un hijo, pero ya cerca de los 30, si no tenés hijos y... “seguro esta se quiere quedar embarazada en algún momento”. Entonces también tiene que ver con eso. Si tenés pareja, si estás casada, si ya tenés hijos e hijas, porque si tenés hijos e hijas, como nos encargamos principalmente del cuidado de nosotras, entonces vas a faltar.

[...]

Mirá, dentro del mundo docente [...] en los colegios nos pasa que las materias especiales, profe de música (por ejemplo), prefieren tomar varones que tomar mujeres. Las maestras de grado son mujeres casi siempre, casi no hay maestros, pero los profes especiales que sí hay profes varones, profes de música, profes de artes visuales, profes de informática, profes inglés, de gimnasia, los prefieren varones. Porque te ahorras la falta porque tiene su hijo, su hija enferma. Te ahorrarás que se quede embarazada.

[...]

Y que nos vamos a encargar del cuidado tanto de nuestros hijos e hijas como de nuestros padres. Vos fijate que también pasa lo mismo. Mi mamá está enferma y entre mi hermano y yo seguramente voy a ir yo a cuidarla. Me voy a encargar de todo el cuidado también de mis viejos. Sí, por eso también nos cuesta más la inserción en el mundo laboral.

La referencia al “ahorro” que hace Constanza podemos leerla no solo en un sentido figurativo, sino que responde a la concepción del “costo” que hay respecto de contratar mujeres. Las tareas reproductivas que recaen, como hemos dicho, de manera casi exclusiva sobre las mujeres representan una barrera en el acceso al trabajo, por un lado. Por el otro lado, la maternidad como limitante y motivo de discriminación en el mundo laboral da cuenta de la necesaria transformación en las concepciones respecto del rol de la mujer-madre, así como el inminente debate en torno a las licencias por maternidad y paternidad.

### ***La desigualdad en números***

En este trabajo, nos proponemos demostrar que estas conductas encuentran refugio en la legislación laboral vigente. Pensar que estas situaciones son aisladas es desconocer el universo, la realidad que enfrentamos las mujeres en el mundo del trabajo y que desde hace algunos años se representan en estadísticas y porcentajes que evaluaremos a continuación.

Teniendo en claro que este fenómeno no es exclusivo de nuestro país podemos observar el análisis que realiza Kuri Alonso sobre la segregación ocupacional por sexo en México, en el que muestra que, a pesar del aumento de la participación femenina en el empleo, la segregación laboral se incrementó en el período bajo estudio (2000-2010) y la participación de las mujeres en ocupaciones feminizadas se mantuvo invariable (Espino, Alma y De los Santos, Daniela, 2019). La participación de las mujeres en el ámbito del trabajo es inferior en casi toda América Latina, como podemos ver en el siguiente cuadro.

Tasa de participación laboral de la población de 15 a 64 años por sexo (en porcentajes) en América Latina (8 países), 2000 y 2015

	2000		2015	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Brasil	84,7	58,3	82,4	61,1
Colombia	84,3	55,4	85,5	63,8
Costa Rica	83,8	40,9	80,8	51,9
Ecuador	84,4	48,4	82,4	54,0
El Salvador	79,7	47,0	78,3	48,2
Guatemala	86,9	41,6	86,9	40,7
México	84,8	41,9	84,4	50,1
Uruguay	84,7	62,1	83,1	68,0

Reproducido de: Espino, Alma y De Los Santos, Daniela (2019).

Las mujeres participamos en menor escala en las actividades laborales y productivas, y en la Argentina esto también es posible de ver en estadísticas que revelan que la Tasa de actividad para la población de 14 años y más presenta un comportamiento diferencial por género, siendo del 51,7% para las mujeres y del 70,1% para los varones, esto significa que las mujeres participamos menos en el mundo laboral, con una brecha de 18,4 puntos porcentuales. La misma en 2022 se redujo 2,3 puntos porcentuales con respecto al mismo trimestre del año 2021 (Observatorio de las Violencias y Desigualdades por Razones de Género, 2022).

Está ampliamente documentado que las mujeres tenemos mayores probabilidades de ser excluidas del mercado de trabajo, “particularmente cuando pertenecen a los quintiles de ingreso más bajos, tienen hijos de menos de 6 años, alcanzan niveles educativos menores y son más jóvenes” (CIPPEC, s.f.). Es entonces importante preguntarnos cuáles son los factores que gravitan en esa situación y si ante ello las leyes del trabajo corrigen o favorecen esa desigualdad.

Ante esta situación es innegable argumentar como causal de esa desigualdad el tiempo que las mujeres dedican al trabajo no remunerado y al cuidado de otras personas en el hogar. Casi el doble de mujeres que de varones cuidan, y dedican 2 horas más por día que ellos a esta tarea (6 contra 4) (EAHU, 2013). La tenencia de un hijo/a afecta diferencialmente el derrotero laboral de varones y mujeres: se asocia con una reducción o incluso con la interrupción de la dedicación de ellas a sus carreras laborales. Este fenómeno se pronuncia en el pico de la edad reproductiva y, especialmente, en los hogares de menores ingresos. La proporción de mujeres de 25 a 44 años con hijos en el

hogar que transitan desde la ocupación a la inactividad es 18 veces la de sus pares varones, y asciende a 20 veces para el caso de las mujeres de 18 a 24 años con hijos en el hogar (EPH-I, 2017) (CIPPEC, s.f.).

No es entonces errado plantear que si en la Ley 20774 la responsabilidad por el cuidado de hijos e hijas solamente se le reconoce a la mujer trabajadora, no contribuye a mejorar esa inequidad, la cual existe no solo en la Argentina sino que se trata de una constante en países de distintas regiones. La decisión de ser madre y trabajadora parece no ser una opción compatible. Tanto es así que la Oficina de Presupuesto del Congreso (OPC) en el informe “Impacto de la maternidad sobre el salario y permanencia en el mercado laboral de las mujeres - implicancia en el régimen de previsión social argentino” (OPC, s.f.) afirma que en “el mercado laboral argentino existe una penalización a las madres” por lo que la probabilidad de que una madre se inserte a la fuerza laboral remunerada es 11,5 puntos porcentuales menor que una mujer sin hijos/as, efecto que se acentúa en el caso de tener niños/as menores de 10 años. Se muestra también que una mujer con hijos/as percibe un salario 12% menor que el de una mujer que no es madre, siendo esta penalidad mayor en presencia de hijos/as adolescentes (OPC, s.f.).

El informe muestra que “esas desventajas se agravan con la cantidad de hijos: una mujer con tres o más hijos/as tiene 15 puntos porcentuales menos de probabilidad de trabajar que una mujer que no es madre y un salario relativo 18% más bajo, la mayor penalidad por maternidad se presenta en las mujeres más jóvenes, en las de calificación intermedia (con secundario completo), y en las que integran el mercado laboral informal (OPC, s.f.).

Es impactante como este organismo se refiere a la “maternidad” en relación con la implicancia en el trabajo como “la penalidad”, pero no por ello es menos cierto. Sin dudar, esto obedece al rol asignado a las mujeres socialmente, al que la legislación laboral no pudo superar. Tanto es así que “Las mujeres que no conviven en pareja (sean madres o no) presentan mayores porcentajes de ocupación” (Santoro, Sonia, 2021). Este dato da cuenta de cómo los estereotipos de género que nos encasillan a las mujeres en los roles de cuidados dentro de la familia –tareas domésticas, cuidado de personas a cargo, etc.- impactan aún en quienes no tienen hijos/as. Es decir, que no solo las mujeres con hijos tenemos menos posibilidades de tener trabajos mejor pagos y legales, sino también aquellas que están en pareja conviviente, en relación a las que no lo están: “El problema viene del lado de los roles. Entender la complejidad de ese punto de vista ayuda a ver la complejidad en la elaboración de políticas públicas que tiendan a erradicar estos roles”, como afirmara María Eugenia David Du Mutel de Pierrepont, Directora de

Estudios, Análisis y Evaluación de la OPC, en entrevista para Página/12 con Sonia Santoro (s.f.).

Las mujeres que optamos por la maternidad debemos enfrentarnos a grandes inconvenientes para acceder a un puesto de trabajo o ascender a mejores puestos, dado “el tradicional rol de las mujeres como cuidadoras del hogar y, estrechamente vinculado a esto, la maternidad, aparecen como desventajosa en sus trabajos (Budig y England, 2001, citado por Casal, María del Pilar y Barham, Bradford L., 2013: 60). Estas desventajas refieren a menores tasas de participación laboral y/o interrupciones en las trayectorias profesionales de las mujeres madres, así como en menores salarios respecto de aquellas mujeres sin hijos/as. Esta situación de inequidad denominada “penalización por maternidad”, ha sido empleada por la literatura académica para referirse a ambos efectos.

Para las mujeres las trayectorias laborales no son fáciles. Si existen las brechas que hemos mencionado es porque existe la discriminación de género “que está ampliamente documentada y se da cuando dos trabajadores idénticamente productivos reciben compensaciones diferentes únicamente por cuenta de su género (Gonzalez Velosa, Carolina, 2023), como dan cuenta las entrevistas realizadas. Las “exigencias” que debemos superar las mujeres para acceder a un puesto de trabajo son distintas, comenzando por la instancia de las entrevistas. Ejemplo de ello es “el famoso estudio que analizó las audiciones para seleccionar músicos en las orquestas de Estados Unidos. Las mujeres tenían una probabilidad mucho menor de ser elegidas salvo en los casos en los que la identidad (y el sexo) de los músicos aspirantes se ocultaba detrás de una pantalla. Este doble estándar en la evaluación de desempeño profesional de las mujeres también se ha documentado en otras ocupaciones, como los profesores y los profesionales corporativos. Además, se ha encontrado evidencia de discriminación al momento de la contratación en países diversos: por ejemplo, en estudios con metodologías similares realizados en Perú, Francia y Uzbekistán, los investigadores han postulado a empleos usando hojas de vida falsas que, son idénticas en todos los aspectos salvo por el sexo del candidato y han encontrado que, cuando se ha postulado un hombre, la probabilidad de respuesta por parte del empleador es mayor” (Gonzalez Velosa, Carolina, 2023).

En nuestro país también existen estas “barreras” para trabajadoras, y puede observarse en la encuesta que realizó “Adecco Argentina” en marzo del año 2023, de la cual participaron 2900 personas, 76% eran mujeres que para “reflejar su realidad en el mercado laboral argentino” resultó que de las distintas preguntas realizadas en relación

“al rol de la mujer en sus espacios de trabajo” el “75% destacó que fue consultada en una entrevista laboral sobre si se encontraba gestando o si tenía la intención de hacerlo, sumado a cuál era su situación sentimental” (SaltaComparativa, 2023).

Si analizamos lo narrado, podemos aseverar que las mujeres quedamos en una triste encerrona. Al parecer nuestro destino inevitable es la “maternidad”, en cumplimiento de ese rol y estereotipo de “mujer cuidadora”, pero al momento de querer insertarnos en algún lugar de trabajo ese rol se vuelve un castigo y es causal para ser excluidas. Es decir, la discriminación por causales de género que existen, demostrada por la constatación de las brechas y segregación, se agrava cuando optamos por la maternidad.

El mercado laboral argentino castiga a las mujeres que son madres. Cuantos más hijos/as tengan, menor es el salario y menor el acceso a empleo formal y de tiempo completo. En nuestro país, una mujer con tres o más hijos/as tiene 15 puntos porcentuales menos de probabilidad de trabajar fuera de la casa que una mujer que no es madre y un salario relativo 18% más bajo. Es decir que no solo existe una brecha laboral entre mujeres y varones, sino entre aquellas que tienen hijos y las que no. Aspecto que no solo impacta en su vida laboral sino al momento de acceder o no a la jubilación. Una mujer con tres o más hijos/as tiene 15 puntos porcentuales menos de probabilidad de trabajar que una mujer que no es madre y un salario relativo 18% más bajo (Santoro, Sonia, 2021).

Es innegable la participación de las mujeres en las actividades laborales. “Los cambios económicos y sociales produjeron una mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo” (Errazquin, Josefina, 2021: 23), pero esto no significa que sea en equidad o igualdad con respecto a los varones. Al respecto es interesante el estudio publicado por el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) donde asegura que “si bien la tasa de actividad femenina creció marcadamente desde la década de 1970, el aumento se estancó a partir de los 2000 y hoy persiste una brecha de género en la participación laboral: un 58% de las mujeres trabaja o busca trabajo, mientras un 80% de los varones lo hace.

A su vez, entre las mujeres también existen diferencias. Al analizar cómo impacta la brecha salarial horizontal, la edad, la instrucción, cantidad de hijos o hijas, la edad de estos últimos, el peso de ser jefas de hogar, modifica de manera perjudicial lo que ya es una situación de desventaja. Así

Las mujeres tienen más probabilidades de ser excluidas del mercado de trabajo, particularmente cuando pertenecen a los quintiles de ingreso más bajos, tienen hijos de menos de 6 años, alcanzan niveles educativos menores y son más jóvenes. La contracara de esta situación es el tiempo que ellas dedican al trabajo

no remunerado y al cuidado de otras personas en el hogar. Casi el doble de mujeres que de varones cuidan, y ellas dedican 2 horas más por día que ellos a esta tarea (6 contra 4) (CIPPEC, 2013).

De esta manera, podemos ver que el hecho de ser mujeres, madres y cuidadoras, representa un claro obstáculo para acceder a empleos o incursionar en sectores más productivos y de potencia económica. Estas circunstancias alimentan la existencia de las brechas salariales y segregación horizontal. No podemos obviar que, como se muestra en el informe antes mencionado de CIPPEC, las mujeres nos enfrentamos con “paredes de cristal”, participan más en los sectores menos dinámicos y peor remunerados de la economía: 6 de cada 10 mujeres trabajan en el servicio doméstico, comercio, educación y salud, mientras que 6 de cada 10 varones lo hacen en el comercio, la construcción, la industria y en actividades empresariales, inmobiliarias y de alquiler. Esta segregación tiene implicancias para la brecha salarial: en los 4 sectores más masculinizados, el salario promedio es 58% mayor que en el caso de los 4 feminizados (\$21.084 contra \$13.384).

Las mujeres, en definitiva, somos más pobres que los varones y llegamos a nuestra edad jubilatoria con muchos menos aportes. Esto se debe a:

1. Las trayectorias laborales y profesionales se interrumpen en épocas fértiles, lo que explica que baje la tasa de participación femenina entre las mujeres que cuentan entre 25 y 34 años (ONU Mujeres, citado por Garcia Vior, Andrea E., 2020: 265).
2. Es menor el porcentaje de participación de la mujer en el trabajo cuanto mayor es la cantidad de hijos que tiene (OIT, citado por Garcia Vior, Andrea E., 2020: 266).
3. Las mujeres con hijos trabajan 24% menos horas que los hombres y mujeres sin hijos (ONU Mujeres, citado por Garcia Vior, Andrea E., 2020: 265).
4. Las mujeres realizan su sobre jornada en el ámbito doméstico o privado . En consecuencia, son menos las personas de sexo femenino que trabajan en jornada completa- superior a las 30 horas semanales- o la superan (ONU Mujeres, citado por Garcia Vior, Andrea E., 2020: 265).

A partir de lo expuesto, podemos ver que las brechas y segregación laboral de mujeres y personas transfeminizadas es una triste pero cierta realidad. En este sentido, se torna necesario entonces explicar lo que sostenemos en este trabajo: la legislación del trabajo replica y alimenta esa desigualdad, entendiendo que las leyes son una construcción social, generada por sujetos desarrollados en esa sociedad. Por lo tanto, no

puede ser considerada como ajena a los estereotipos que la misma sostiene y, tras el análisis de los datos vertidos en este capítulo, podemos afirmar que a pesar de los avances logrados, se mantienen y son los que establecen que las mujeres debemos cumplir con nuestro rol de madres cuidadoras antes que cualquier otra posición.

Las normas asumen los acuerdos sociales, replican las ideas que cimentan las sociedades a las que regulan, y nuestra sociedad aún hoy reconoce en las mujeres el deber casi exclusivo de realizar el trabajo reproductivo que se nos asigna por nuestra capacidad biológica de ser gestar. Esto también lo ha advertido el economista regional de la oficina de la OIT para América Latina y el Caribe, Hugo Ñopo quien ha expuesto que la mayor parte de las diferencias entre varones y mujeres en el mundo del trabajo, “son el resultado de variables aún no observables de manera sistémica, como los sesgos inconscientes, los estereotipos y la discriminación” (García Vior, Andrea E., 2020: 267).

### ***La brecha son los hijos***

En el capítulo anterior trabajamos respecto de cómo el Patriarcado ha implementado su dominio en varias dimensiones, que se expanden desde una concepción social en la cual el varón es considerado centro del “mundo público y productivo”, reconociendo su tradición de “gran proveedor de la familia” pero también de la sociedad, y por ello los encontramos empleados y cumpliendo tareas en los sectores más dinámicos de la economía. En el otro extremo, las mujeres como las exclusivas cuidadoras, recluidas al “mundo privado del seno familiar”, resultando así que las distintas normas reguladoras de las civilizaciones reproducen este modelo, del cual la Ley de Contrato de Trabajo no es ajena. De esta manera, podemos afirmar que considerando que

los estereotipos de género han sido objeto de muchísimos estudios tanto desde el punto de vista psicología social, como desde el punto de vista antropológico, social y jurídico, lo cierto es que nos conforman y están presentes en las normas, las políticas, las prácticas y conductas de todas las personas” (García Vior, Andrea E., 2020: 267).

En la publicación realizada en Ecuador por Norma Velasco Haro (2016) denominada “La cara oculta del machismo”, la autora recaba historias de mujeres que han sufrido discriminación en sus trabajos en tanto mujeres, así como por su decisión de ser madres y cómo ha repercutido eso en la salud de estas trabajadoras. Así, podemos leer casos como el de una mujer que logró ascender a un cargo directivo, quien relata que decidió embarazarse pero que “a pesar de que ya existían las protecciones para las

embarazadas, en el caso de mi puesto, que era de libre remoción, no aplicaban estas normas. Las condiciones que tienen los puestos de poder no son sensibles a las necesidades y derechos de las mujeres. En los cargos directivos siempre hay más carga de trabajo, y compaginar eso con el rol de madres es complicado. Era difícil la responsabilidad con mis hijos: tenía que dejarles lista la comida, las cosas listas para poder trabajar. Ningún compañero hombre dejó de asistir a una reunión por cosas de la casa, mientras que las mujeres sí” (PlanV, s.f.).

En nuestro país, las mujeres diariamente son rechazadas al presentarse en lugares de trabajo; no ascendidas en puestos jerárquicos; precarizadas por ser mujeres; por estar en edad de “gestar” lo que representa un estigma negativo o por tener hijos a los que debe cuidar. La experiencia y la cotidiana relación con mujeres de distintos ámbitos laborales nos arrojan gran cantidad de situaciones similares a la que atravesó la periodista María Clara Busso a quien Telefé Noticias Córdoba decidió despedirla el 31 de marzo de 2020 después de anunciar que estaba embarazada. En una entrevista realizada por el medio “ALFILO” relató

Yo había informado de mi embarazo a fines de febrero, una semana antes de que fuera a cubrir la marcha en Córdoba por la legalización del aborto, y con más de un mes de anticipación de cuando debía renovarse mi contrato, el 1 de abril, para que la empresa pudiera planificar la nueva etapa”, la empresa decidió comunicarle de manera informal por un “chat” y sin contemplar el tiempo de antelación previsto en el mismo instrumento que habían firmado su contratación, la culminación de la relación laboral sin ninguna explicación (s.f.).

Si bien la trabajadora está en pleno litigio por su situación, deducimos por su propio relato que se la despidió por el hecho de haber decidido transitar un embarazo, y si llegamos a esta conclusión es porque lamentablemente su caso no es excepcional, sino que es una muestra de lo que muchas mujeres y personas con capacidad de gestar padecemos o hemos padecido en nuestras trayectorias laborales, el estigma y la exclusión ante la posibilidad -o la condición efectiva- de ser madre. Tal es el caso de otra de nuestras entrevistadas, Laura, quien tiene 38 años y es trabajadora estatal. En su trayectoria laboral transitó por el ámbito privado siendo trabajadora de un casino del cual la echaron, según sus palabras, “por embarazarse”.

Laura: Fue muy discriminatorio porque por ser mujer a mí me echaron. [...] Yo me quedé embarazada de mi primer hijo. Y, nosotros usábamos un uniforme, no era ni corto ni nada. [...] Bueno, nos daban un uniforme especial, pero a mí me echaron de embarazada, porque ya no les servía embarazada. Ya no era una figura, no era la chica, por decirlo así, de 90-60-90 por decirte, no era el estereotipo, no cumplía con las normas del casino, así que me terminaron despidiendo embarazada y todo. [...] Me sentí como que estar embarazada y por ser mujer era lo peor que te podía

pasar. No servía, ya está, listo. “Fuiste utilizada en el tiempo que me serviste”. Cuando ya te pusiste gordita o, en este caso, embarazada ya no servías más.

A su vez, la entrevistada nos comenta que las mujeres nos encontramos en una situación de desigualdad respecto de los varones en cuanto al ingreso a los trabajos como en concursos para el acceso a cargos jerárquicos, sobre los cuales dice que no necesariamente se debe a una discriminación a priori por el hecho de “ser mujer”<sup>1</sup> en sí, sino que refiere a un desgaste producto de la “doble jornada”<sup>2</sup> a la que nos vemos sometidas las mujeres.

Laura: Claramente (las mujeres) no llegamos igual que los varones, porque nosotras tenemos otro tipo de desgaste. Nosotras no solamente salimos a trabajar, porque llegamos y tenemos otras obligaciones. La mayoría de las (mujeres) que yo conozco que trabajan conmigo, tienen otra actividad además. Eso de ser mamá, esposa, novia. Es como que la mujer llega mucho más desgastada.

[...]

Nosotras tenemos una carga no solamente de responsabilidad económica, sino que también afectiva. Y eso, si bien no tiene un valor económico, pesa un montón y cansa un montón. Porque nosotras somos las mujeres las que estamos, las que somos mamá. Estamos 24 horas, tenemos que estar 24 horas pendientes. No tenemos franco, ni descanso, ni año nuevo, ni día del padre, ni día de la madre, ni nada. Porque es “mamá, mamá, mamá, la mamá” y no, no es malo, pero llega un momento que te agota la cabeza, te agota la energía y no sabes el otro día qué nueva te va a pasar. Es una cajita de Pandora, porque puede estar todo bien ahora y enseguida no. Y no dice “papá, papá”. No, dice “mamá”.

Nuestra entrevistada nos trae aquí otro elemento importante, la importancia del afecto. La referencia que hace a la “carga afectiva” del rol de madre da cuenta de la construcción social en torno a dicho rol. No se trata solamente de una serie de tareas que podrían ser remuneradas económicamente en función del tiempo dedicado a su realización, sino que es un trabajo invisible y desgastante que recae, como dice Laura, de manera exclusiva sobre “la mamá”. La relevancia que toma este asunto es central para la problemática que aquí nos trae, por qué las licencias por maternidad y paternidad deben ser discutidas; y esto debe realizarse no solo en términos económicos sino también tomando en consideración de manera integral el rol que asumimos las mujeres cuando elegimos ser madres.

En este sentido, siguiendo a Alejandro Bolaños, podemos considerar que la “brecha salarial son los hijos, afirmamos al constatarse mediante encuestas que casi toda la penalización a las mujeres, en sueldo, oportunidades laborales y cargos directivos

---

<sup>1</sup> Las comillas pretenden poner sobre relieve una discusión histórica de los feminismos respecto de lo que significa ser mujer, entendiendo que no existe una única forma de serlo y evitando caer en posiciones biologicistas que atan la capacidad de gestar a la identidad “mujer”.

<sup>2</sup> Entendemos por doble jornada el trabajo no remunerado que realizamos las mujeres cuando asumimos de manera casi exclusiva la realización de las tareas del hogar.

es relacionada socialmente con las tareas de cuidado” (Bolaños, Alejandro nota del 5/3/2018 publicada en Elpais.com citado en García Vior, Andrea E., 2020: 272).

Resulta frecuente conocer la opinión de empleadores que sentencian “las mujeres faltan más”, afirmación que en cierta medida puede ser cierta, pero debemos entonces indagar en las razones de esas circunstancias. Un informe del año 2018 elaborado “según datos publicados por el Ministerio de Trabajo (Argentina), denominado “las principales causas de ausentismo laboral durante el 2018” reveló que entre las mujeres trabajadoras las causas de inasistencias respondieron en un 24% que las mismas responden a cuestiones familiares (TIANO, s.f.). El mismo estudio concluyó que en el podio de las 5 causas que con más frecuencias se alegan tanto hombres como mujeres, encontramos:

1. Problemas de salud: 55,78%
2. Trámites personales y/o visitas médicas: 48,21%.
3. Motivos relacionados a los hijos: 13,1%
4. Problemas personales: 13,61%
5. Desmotivación 7,22%

El mismo informe concluye que las ausencias laborales se dieron con mayor frecuencia en hombres que en mujeres, así podemos observar que es parte de mitos y prejuicios que alimentan la discriminación, el hecho de afirmar que las mujeres tenemos mayor ausentismo en nuestros trabajos.

En el año 2023 Auren Argentina realizó una encuesta con cerca de 300 casos para analizar la posición de las mujeres en el mundo laboral; participaron aproximadamente un 60% de mujeres y el 40% restante eran hombres. De esa encuesta resultó que el “porcentaje de mujeres y hombres que trabajan en las empresas presenta un comportamiento diferencial por género, el 55% responde que en su trabajo hay más empleados hombres, el 28% que hay más mujeres y solo el 17% dijo que hay igual cantidad. Esto significa que las mujeres participan menos en el mundo laboral, con una brecha de cerca del 30% respecto a los hombres” (Salerno, Luis, 2023).

Estos resultados muestran la grave discriminación laboral, la cual queda aún más refrendada cuando en el mismo estudio advertimos que “incluso cuando las mujeres logran insertarse en el trabajo, más del 75% considera que sufren en los espacios laborales algún tipo de discriminación y cerca del 45% considera que la principal causa

es la falta de acceso y oportunidades a cargos jerárquicos, alrededor del 30% la brecha salarial y el sector laboral o de industria en el que se desempeñan” (Salerno, Luis, 2023). El mismo estudio afirma, sobre las posibles causas de la discriminación sufrida por las mujeres en los ámbitos laborales, que más del 55% de las personas encuestadas cree que “la principal causa de esas trabas” se debe a cuestiones culturales; un 35% lo relaciona a una “mirada machista de los jefes”; y, si bien es un porcentaje menor, ciertos encuestados consideran que se debe a “la ausencia de leyes y políticas de trabajo”.

Asumimos como nombre para este apartado la afirmación “la brecha son los hijos” ya que cuando analizamos las estadísticas y las experiencias encontramos que es moneda común de los empleadores el repetido pensamiento: “contratar mujeres es más caro”; esto quiere decir que se replica que los costos laborales son mayores en la contratación de mujeres con relación a los varones. Fundamentalmente esto refiere a las “licencias por maternidad” que se deben conceder pero lo curioso es que, como podemos ver en una publicación de la OIT donde se describe el caso de nuestro país, que “el empleador que cumple con la legislación laboral y de la seguridad social, el costo adicional por la contratación de mujeres, comparado con el de varones, es sumamente reducido y se relaciona esencialmente con el costo de las salas para niños, niñas y lactantes, ese costo adicional (inferior al 1% del salario) no impide u obstaculiza la contratación de las mujeres, máxime si se considera el costo adicional masculino derivado de la mayor siniestralidad de sus tareas” (García Vior, Andrea E, 2020: 283).

### ***La desigualdad es el verdadero costo***

Podemos concluir entonces que, cuando planteamos que no se contrata mujeres por “ser mayores los costos”, tiene una estrecha relación con las licencias por el nacimiento reconocidas solo a las mujeres, y las derivadas de ese mismo hecho, lactancias o licencias para cuidado de esos hijos en otras situaciones. Esto permite ver la gran inequidad que existe en perjuicio de las mujeres que pese a

los distintos roles que cumplen las mujeres, profesionales o trabajadoras de cualquier oficio o actividad, madre, mujeres, ama de casa, en vez de colocarla en una posición de privilegio por las múltiples tareas que logra con un máximo esfuerzo cumplirlas, es castigada con salarios inferiores, menor jerarquía, mayor precariedad, aunque algunas se encuentren mejor capacitadas que los hombres (Contino, Luisa Graciela, 2020: 302).

En el mundo laboral existen situaciones que detienen el progreso de las mujeres. La falta de representación femenina en cargos directivos, la brecha salarial y el

desequilibrio en el manejo del tiempo laboral y familiar nos exige repensar la legislación laboral de manera inminente. Los datos nos permiten ver que los estereotipos gravitan de manera negativa en el mundo laboral, relegando a las mujeres a situaciones de discriminación y excluyéndonos no sólo de las actividades más productivas sino impidiendo el acceso a empleos genuinos, sumergiéndonos en la precarización cuando logra ser contratada. En definitiva, si existe un costo mayor en relación a las mujeres y el mundo del trabajo es la desigualdad, y lo pagamos nosotras.

Nuestro país garantiza constitucionalmente la igualdad de oportunidades así como la protección del trabajo, pero además el bloque de tratados internacionales que ordenan la eliminación de toda discriminación por motivos de género, sumado a los convenios que nuestro país ha firmado y adherido en materia de trabajo y género, nos coloca frente a la tarea ineludible de plantear acciones positivas y efectivas para lograr la “indispensable inserción” igualitaria de las mujeres en el mundo del trabajo. Este punto abordaremos en el siguiente capítulo.

### **Capítulo III**

Llegamos a este último capítulo tras haber recorrido una serie de elementos que dan cuenta de las desigualdades que existen entre mujeres y varones en el mundo de las relaciones laborales. Las brechas existen y son innegables. La segregación horizontal que nos impide acceder a mejores puestos de trabajo, que nos precariza en nuestros derechos como mujeres trabajadoras y que muchas veces nos deja fuera del mercado, son las barreras que debemos vencer para alcanzar la verdadera igualdad de oportunidades. Para esto la Ley de Contrato de Trabajo debe reconocer la carga que implican las tareas de cuidado y asumir la necesidad de que las mismas no sean parte de esas desigualdades.

Si Usted respondió afirmativamente a las preguntas realizadas en la introducción de este trabajo casi sin dudarlo afirmaremos sin temor a equivocarnos que es una mujer, porque así lo dicen las estadísticas que demuestran que el 96% de nosotras realizamos cuidados de manera diaria, invitamos a que reflexione el o la lectora al respecto de esta carga con los conceptos vertidos anteriormente.-

En el capítulo I de este trabajo presentamos de manera resumida los factores sociales y culturales que impactan sobre las desigualdades que sufrimos mujeres y personas transfeminizadas. Nos referimos a “los paradigmas de la sociedad patriarcal que reservan a las mujeres la responsabilidad principal o exclusiva sobre el trabajo reproductivo; es decir las tareas de cuidado” (Catani, Enrique, 2020: 94). Las experiencias que han sido volcadas en este trabajo, han permitido ver cómo la atribución de este rol a las mujeres se conjugan con la legislación del trabajo y resulta en una “enorme dificultad de su incorporación plena a los espacios del denominado trabajo productivo” (Catani, Enrique, 2020: 94).

Las entrevistas realizadas, así como los distintos estudios e informes citados y las decisiones judiciales trabajadas, han permitido evidenciar la existencia de las brechas y desigualdades, entre mujeres y varones en el mundo del trabajo. El desafío que se nos presenta entonces es cómo desde la legislación del trabajo se logra visibilizar la carga de esas tareas al mismo tiempo que se busca que se distribuyan entre varones y mujeres de manera equitativa. Para eso, en este trabajo acercaremos una propuesta de modificación de la Ley 20.774 en su capítulo de Licencias por maternidad y la incorporación de cláusulas que garanticen la permanencia y la igualdad de derechos entre trabajadoras y trabajadores.

La legislación vigente reproduce los estereotipos antes desarrollados, los promueve con su normativa y tratamiento de las mujeres en su dimensión trabajadora y es posible verlos desde la técnica legislativa, como expondremos más adelante.

El título VII del capítulo II de la Ley de Contrato de Trabajo “Del trabajo de las mujeres” regula la protección de la maternidad prohibiendo a las mujeres trabajar durante un determinado período negando, tal vez sin proponérselo, la responsabilidad parental del otro progenitor, asignándonos el cuidado de los hijos e hijas de manera casi exclusiva a las mujeres, quedando en relación a la vigente legislación acerca de las diversidades sexo-genéricas y sus derechos reconocidos, en un lugar de atraso.

La Ley de Contrato de Trabajo nació en septiembre de 1974 incluyendo un capítulo específico en su título VII donde incluyó la protección de la maternidad en el cual podemos advertir dos puntos principales, por una lado, “la prohibición de trabajar” a la mujer y su derecho a “conservar su empleo” durante ese periodo. De esta manera, el artículo 193 establece que

Queda prohibido el trabajo del personal femenino, dentro de cuarenta y cinco (45) días antes del parto hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) días; en tal supuesto, el resto del período total de licencia se acumulará al período, de descanso posterior al parto (Ley de Contrato de Trabajo, artículo 193).

La misma norma de manera inmediata otorga el derecho de la trabajadora de conservar su empleo durante los períodos indicados y de gozar de las asignaciones que le confieran los sistemas de seguridad social, que garanticen a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período en que resulte prohibido su empleo u ocupación, todo de conformidad a las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantizase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento de la concepción, cuando ello acontezca en el curso de la relación laboral, o a partir del momento de la iniciación de la misma, si el hecho de la concepción fuese anterior al inicio del vínculo de empleo (Ley de Contrato de Trabajo, artículo 193).

Así la ley reconoce la estabilidad del empleo a las mujeres trabajadoras durante la gestación que se completa, y se extiende hasta siete meses y medio después del nacimiento. Se trata, igualmente, de una estabilidad relativa porque la real y efectiva prohibición de despedir no existe en nuestra legislación, sino que autoriza en cualquier caso el despido aún injustificado debiendo, en todo caso, la respectiva indemnización, que

cuando el despido encuentre razón en el embarazo o nacimiento del hijo o hija de la trabajadora, se agravará en los términos del artículo 194 de la ley 20.774, el que establece una presunción legal a favor de la trabajadora.

Sin dudas, la legislación tuvo en miras la protección de la mujer que opta por la maternidad pero, al no reconocer ese derecho a otro progenitor, coloca a la trabajadora en un lugar complejo, donde genera una responsabilidad exclusiva por el cuidado de ese hijo o hija, reconociendo derechos a la trabajadora solo en su calidad de madre, naturalizando su rol de cuidadora e invisibilizando las tareas que conlleva ese cuidado. En definitiva, pese a ese rasgo de tutela, la norma carece de la perspectiva necesaria para garantizar igualdad de oportunidad independientemente del género del trabajador o trabajadora.

Cuando hablamos de “perspectiva de género”, que en el primer capítulo definimos como categoría analítica que permite analizar las situaciones teniendo en miras la real igualdad de oportunidades donde el género deja de ser una barrera y que permite que se legisle, interprete y aplique la ley con ese objetivo, nos referimos a aquella que carece la Ley de Contrato de Trabajo, ausencia que lejos de evitar las brechas de género, nos arriesgamos a decir que las alimenta. ¿De qué manera? Asumiendo que las tareas de cuidado son única y exclusiva responsabilidad de las mujeres, razón por la cual debe otorgarse esos días de cuidado a las trabajadoras y sólo 48 horas a los trabajadores varones.

Las mujeres somos discriminadas en los procesos de contratación laboral, y lo somos por el mismo rol que la sociedad nos asigna: el de “cuidadoras”. Por eso, ante la posibilidad o efectiva realidad de ser madre, transitar un embarazo o tener a su cuidado niños y niñas pequeñas, la evidencia que surge de las entrevistas realizadas y de las estadísticas que se han presentado, la exclusividad de las licencias “por maternidad” es alimento de las brechas, las cuales deben ser reducidas y eliminadas para lograr la igualdad, que no solo es imprescindible sino inevitable frente a los avances sociales.

Cuando la legislación admite solamente el derecho y la “responsabilidad” del cuidado de los hijos e hijas, se vuelve parte del problema y no de la solución. Así es que “el problema en Argentina se suscita porque **las licencias que reconoce la Ley de Contrato de Trabajo son ampliamente desiguales**, ya que además de privar al progenitor o pretenso adoptante de la posibilidad de acompañar al niño, perpetúan la desigualdad con la mujer, quien es la única que puede gozar de la misma en su máxima extensión” (ERREIUS, 2022).

Resulta muy interesante el planteo que realiza al respecto la directora de Protección Social de CIPPEC, Gala Díaz Langou, quien destaca que las licencias por maternidad, paternidad y familiares son un instrumento clave para garantizar el derecho a cuidar de las familias y de los niños a ser cuidados, y afirma que “[p]or las diferencias existentes entre las licencias por maternidad y paternidad, desde la política pública se refuerza el entendimiento de que las mujeres se tienen que ocupar del cuidado” (Díaz Langou, Gala, s.f.).

No hay dudas en materia de cuidados de que la “organización no es justa: el trabajo de cuidado no se reparte de la misma manera entre hombres y mujeres ni entre los hogares y el resto de la sociedad, actualmente en Argentina el cuidado sigue recayendo principalmente en las familias y, dentro de ellas, en las mujeres” (Schenone Sienra, Delfina, 2020: 4).

El problema de la distribución de las cargas de cuidado no es un problema solo de nuestro país, en América Latina y el Caribe el informe “La mujer, la empresa y el derecho 2022” del Banco Mundial “señala que 19 de las 32 economías de la región no tienen leyes que garanticen 14 semanas de licencia de maternidad paga, y solo la mitad garantiza algún tipo de licencia remunerada para los padres”. Por esa razón, dicho informe insta a los gobiernos a “acelerar el ritmo de las reformas legales para que las mujeres puedan desarrollar todo su potencial y beneficiarse de manera plena y equitativa” (ERREIUS, 2022).

Además, como hemos mencionado, el esquema de licencias vigente excluye a las familias conformadas por diversidades sexo-genéricas; desde su lenguaje hasta su lógica legislativa, la ley no ha asumido aún las transformaciones sociales y legales que la Argentina ha iniciado desde la sanción de la Ley 26.743 de Identidad de género y la Ley 26.618 de Matrimonio Civil (mayormente conocida como Ley de Matrimonio Igualitario). Por eso, resulta urgente una reforma a este sistema, como plantea al respecto el trabajo de UNICEF cuando detalla que

El objetivo es reconocer y otorgar derechos para los distintos tipos de conformaciones familiares que existen -parejas del mismo sexo, adoptantes, familias que recurren a tratamientos de fertilización asistida, hogares monoparentales y otros tipos de configuraciones familiares no hegemónicas- así como contemplar las diversas necesidades de cuidado que tienen las familias a lo largo del tiempo que exceden los primeros días o meses de vida (Schenone Sienra, Delfina, 2020: 3).

No tenemos dudas al afirmar que el sistema actual de licencias laborales referidas al cuidado por nacimiento es absolutamente injusto. Fundamentamos esta afirmación en el hecho de que una norma que se pretende legítima no puede excluir ni perjudicar a quienes alcanza. Una lectura superficial permite reconocer que el capítulo II del título VII nos somete

a las trabajadoras mujeres de manera exclusiva a las tareas de cuidado del niño o niña que ha nacido, pudiendo advertir que la regulación vigente reproduce factores que, lejos de reducir la brecha, la amplía. Además, la ley en su versión original excluye a los trabajadores varones del derecho y deber de cuidado de sus hijos al mismo tiempo que no incluye a familias adoptivas ni aquellas constituidas por personas del mismo género.

Sin pretender entrar en el debate acerca de cuándo una ley es justa o no de acuerdo a las distintas teorías, la posición de este trabajo se sustenta en la idea de que las leyes, las normas que ordenan socialmente deben, como estándar principal, responder a los principios constitucionales vigentes de igualdad de trato y prohibición de discriminar, principios de los cuales el régimen actual que regula el contrato de trabajo, pese a contener normas que prohíben el trato discriminatorio, no logra ese efecto.

Podemos entonces coincidir nuevamente con Delfina Schenone Sienna cuando afirmar que:

Las modificaciones deben hacerse desde un enfoque de equidad de género, derechos de la niñez, interseccionalidad y no discriminación [...] El esquema de licencias actual, que refleja un acceso fragmentado y estratificado al derecho al cuidado, tiene como normativa principal una Ley de Contrato de Trabajo que está por cumplir 44 años. Es necesario avanzar en una transformación de nuestras leyes que permita dar cuenta de los cambios culturales, sociales, económicos y demográficos que hemos transitado como sociedad en las últimas décadas (Schenone Sienna, Delfina, 2020: 3).

No admitir la necesidad de reforma de la Ley 20.774 representa directamente convalidar las brechas de género y las graves consecuencias sobre la vida laboral de las mujeres que, como hemos visto, influyen en nuestro desarrollo personal, social y gravitan en nuestro futuro y beneficios previsionales. En tanto no exista una modificación del régimen laboral con perspectiva de género, en tanto continúe negando la carga extra que representa para las mujeres las tareas de cuidado, la Ley de Contrato de Trabajo seguirá siendo el cristal en la pared que detiene las trayectorias laborales de mujeres y personas con capacidad de gestar.

Esas seis horas diarias aproximadas de responsabilidad casi exclusiva que debemos llevar adelante las mujeres, gravitan en su vinculación laboral, sea por la excesiva carga no remunerada o por tener muchas veces que tolerar situaciones de precarización de sus derechos al no acceder a trabajos dignos y registrados, por no poder cumplir con toda la carga horaria y no ser consideradas en los ascensos; o la peor de las consecuencias, directamente no acceder a trabajos bajo la relación de dependencia.

Como resume Delfina Schenone Sienna, el lugar en que los estereotipos sociales nos colocan representan “para quienes tienen trabajos remunerados representa una doble o triple jornada laboral que afecta su calidad de vida”, y continúa indicando que “la dificultad para conciliar trabajo remunerado y no remunerado incide en el tipo de inserción laboral de las mujeres” afirmando “que por responsabilidades de cuidado se ven en la necesidad de retirarse del mercado laboral o acceder a empleos de menor carga horaria y peor remuneración sumado a condiciones de precariedad laboral” (Schenone Sienna, Delfina, 2020: 5).

Volvamos entonces al sistema actual. Hoy la Ley 20.774 reconoce el “derecho” de licencia de maternidad paga para mujeres con una duración de 90 días, plazo que también deberá ser debatido por no representar un plazo acorde no sólo al cuidado que implica el nacimiento de un hijo o hija, sino que no respeta lo recomendado por el Convenio 183 de la OIT cuyo mínimo alcanza 98 días. A su vez, la ley no contempla las situaciones de familias de las diversidades sexo-genéricas ni tampoco los nacimientos múltiples, la maternidad por adopción, nacimientos pretérmino o nacimiento de hijos o hijas con discapacidad. Debemos decir que además existe la posibilidad de optar por la “excedencia” de 3 a 6 meses pero sin retribución salarial, lo que implica además no tener el reconocimiento ni de la antigüedad ni de los aportes a la seguridad social para una futura jubilación, afectando una vez más nuestra vida laboral y la futura situación previsional.

En nuestro país, hemos iniciado un camino hacia la igualdad, el reconocimiento de derechos y la inclusión de todas las personas en el ejercicio de derechos fundamentales para el desarrollo, la autonomía y la libertad. Se ha avanzado en la sanción de las Leyes de Protección Integral de los derechos de Niños, Niñas y Adolescentes (Ley 26.061), de Registro Único de Aspirantes a Guarda con fines adoptivos (Ley 25.854) y la Asignación Universal por Hijo (Decreto 1602/09 y Ley N° 27.160), hemos logrado la ampliación de derechos civiles, con las leyes de Matrimonio Igualitario (Ley 26.618), la Ley de Identidad de Género (Ley 26.743) y en materia del derecho a la salud, la Ley de Acceso Integral a los Procedimientos y Técnicas de Reproducción Médicamente Asistida (Ley 26.862), así como el avance normativo que significó la sanción del Código Civil y Comercial de la Nación (Ley 26.994).

No sería justo no detenernos y ponderar el logro legislativo que significó en materia de igualdad de género, la sanción de la Ley 26.844 de Régimen de Contrato de Trabajo de Casas Particulares, ley enviada por el Poder Ejecutivo, presidido por la Dra. Cristina Fernandez de Kirchner en el año 2013 y que, según nuestra opinión, fue un reconocimiento a las mujeres que cuidan en sus hogares y trabajan del cuidado. Decimos mujeres porque

según lo publicado en septiembre del año 2022 por un informe de la ONU Mujeres en América Latina en nuestro país “existen alrededor de 1,4 millones de trabajadoras domésticas. Según la Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS), el 99,3% de las empleadas son mujeres y un 76,8% trabaja de manera informal” (ONU Mujeres, 2022).

Esta ley, según las palabras de quien fuera el miembro informante de ese debate el Dr. Hector Recalde, se propuso “reparar muchos años de injusticia y abandono a un sector de trabajadoras invisibilizadas [...] esta ley anula la discriminación entre trabajadoras/es de distintas actividades, pero manteniendo las características que le son propias” (Recalde, Héctor, 2016: 437).

Resulta oportuno mencionar que durante la pandemia se resolvió desde la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES, s.f.) el Reconocimiento de aportes por tareas de cuidado que se propuso visibilizar y reparar una desigualdad histórica y estructural en la distribución de las tareas de cuidado, reconociendo y valorando el tiempo que las mujeres destinamos a la crianza de sus hijas e hijos. Con esta medida por primera vez un Poder Ejecutivo reconoció y visibilizó los cuidados, su carga y lo negativo de que esa carga recaiga sobre las mujeres. El organismo fundamentó su decisión en que “la medida iguala oportunidades y genera las condiciones necesarias para que miles de mujeres puedan acceder al derecho a jubilarse”.

Asimismo, en el año 2004 se estableció un sistema de moratorias conocido como “jubilación de amas de casa”, la Ley 25.994 por decisión del entonces Presidente Néstor Kichner inició un camino de inclusión previsional que benefició principalmente a las mujeres, cuyo impacto según datos de la ANSES (s.f.) fue tal que el 76% de las jubilaciones y pensiones otorgadas por moratoria fueron percibidas por mujeres.

El sistema de pago de deuda previsional llamado “moratorias previsionales”, refiere a políticas públicas de reparación y justicia; por ello, en el año 2023 se volvió a sancionar un nuevo sistema de cancelación de deuda, por medio de la Ley 27.705 que también benefició en mayor número a mujeres, dado que por las grandes dificultades que enfrentan en el mundo del trabajo no logran alcanzar el requisito de los 30 años de aportes, ya que gran parte de sus trayectorias laborales son en la informalidad, o en muchos casos sin poder siquiera ingresar a ninguna actividad de producción remunerada.

De la misma manera, durante el año 2020 en el período del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) ante la urgencia de legislar sobre “Teletrabajo”, el Congreso de La Nación Argentina sancionó la Ley 27.555 de Régimen Legal del Contrato

de Teletrabajo, donde además de reconocer al teletrabajo como trabajo en relación de dependencia con sus características propias, fue la primera norma que concretamente reconoció la existencia de las tareas de cuidado y su especial regulación para quienes las cumplen.

Tareas de cuidados. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592. Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho (Ley de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, artículo 6).

En nuestras provincias la posición de los gobiernos locales es variada con respecto a las licencias correspondientes a trabajadoras y trabajadores públicos en sus territorios. De esta manera, el promedio de las provincias reconoce licencias parentales entre los 12 y 15 días, variando en cuanto a la extensión de la que se nos otorga a las mujeres. En la Ciudad de Buenos Aires se otorgan 180 días de “licencias familiares” que podrán distribuirse y en cuanto a los trabajadores varones les reconoce 15 días; en la provincia de Mendoza se refiere a “agentes del estado en estado de gravidez” en la Ley 5811 otorgando 120 días corridos, permitiendo 30 días de uso compartido y 15 días propios para la persona no gestante. La provincia de Tierra del Fuego por medio de la Ley 911 otorga 210 días a la persona gestante, reconociendo que los 180 días posteriores al nacimiento pueden ser “transferidos o compartidos” con quien sea cónyuge, conviviente o progenitor; mientras que en la provincia de La Rioja se reconoce al trabajador varón 20 días de licencia por nacimiento y 120 días a la empleada estatal.

El Gobierno de la Provincia de Buenos Aires (2022) publicó en el Boletín Oficial el Decreto 140/2022, haciendo efectivo el acuerdo paritario por el cual se amplían las licencias de las y los trabajadores del Estado contratados bajo los regímenes que establecen las leyes 10.430 y 10.471. Mediante el mismo introdujo modificaciones a las licencias parentales con el objetivo de alcanzar un modelo más equitativo y que contribuya a reducir las desigualdades de género en la crianza de las niñas, los niños y adolescentes. De esta manera, otorga a las personas gestantes una nueva licencia de 45 días para el cuidado del recién nacido, que son complementarios a los 90 que ya existían, por lo que contarán con un total de 135 días. Para los casos de nacimientos de niña o niño con discapacidad, contarán con 180 días corridos. Además de la extensión en los días de licencia, si ambos

progenitores prestan servicio en el ámbito de la provincia, podrán optar por elegir quién será la persona que goce de la licencia. Al mismo tiempo, la licencia para el o la corresponsable parental se extenderá de 3 a 15 días. También se amplían los días de licencia por adopción de 90 a entre 120 y 180 días, según la edad del niño o niña, eliminando el límite de edad de 7 años. A su vez, extiende la licencia por fallecimiento del corresponsable parental, que pasó de los 2 o 3 días a un lapso de uno a tres meses según los años del hijo o hija menor de edad. Por último, se suman 15 días para la atención de un familiar enfermo, que alcanzan así los 35 días.

En el derecho comparado también podemos encontrar legislaciones que han avanzado en materia de licencias parentales. En el Reino Unido se reconocen 50 semanas de licencia parental compartida, pudiendo decidir cómo distribuir los días y cualquiera de ellos puede tomarlos. En Italia la licencia que corresponde al “colaborado”, tal como se llama a la persona que trabaja, cuando se trata de la gestante se le suma el permiso parental que reconoce 10 meses, pudiendo también dividir el tiempo entre los dos. Lo mismo ocurre con Finlandia, que otorga con la misma libertad licencia parental por 158 días. Sucede lo mismo en Alemania. En cuanto la República de Francia, se reconoce el uso de licencia parental con una extensión de licencia completa o la reducción de la carga horaria a 16 horas semanales hasta los 3 años del nacimiento (Arenas, Mayteck, 2023).

En nuestra legislación nacional en cuanto a las licencias por paternidad “se observa la heterogeneidad en el acceso: podemos encontrar empresas que ni siquiera cumplen con los 2 días de corrido que establece la ley hasta empresas que otorgan 15, 30 o 180 días. A esto se suman disparidades en el sector público, donde la duración de la licencia por paternidad varía según la provincia o distintos regímenes de trabajo, como el agrario (Ley 26.727) que establece una licencia de paternidad de 30 días corridos. Resulta claro que la normativa actual es insuficiente para asegurar el derecho a cuidar y recibir cuidados. Además, se basa en una división sexual del trabajo que asigna, de manera casi exclusiva, la responsabilidad de cuidado sobre las mujeres” (Schenone Sienna, Delfina, 2020: 10-11).

Retomando nuestra premisa basada en que la ley laboral reproduce los estereotipos y roles asignados a las mujeres como “exclusivas cuidadoras”, alimentando la segregación y desigualdades entre varones y mujeres en las relaciones de trabajo, consideramos necesario avanzar con la postulación de herramientas que puedan mejorar esta situación. Concretamente proponemos una modificación del sistema de licencias en nuestra Ley 20.774.

La Ley 20.774 nos incorpora a las mujeres trabajadoras asumiendo estereotipos y roles asignados socialmente, las reconoce como sujeto de derecho que debe ser cuidada

por diferencias biológicas y por su posibilidad reproductiva, profundizando lo que hemos definido como brecha salarial, así como dando lugar a violencias en el ámbito del trabajo y favoreciendo las inequidades en la distribución de las tareas de cuidado (Mora Cabello de Alba, Laura, 2017). Es decir, nuestra legislación presenta un “sesgo maternalista” cuando no reconoce en los trabajos en cooperativas, comedores barriales, así como muchas otras cuestiones que nos obligan a poner el foco en modificaciones y transformaciones necesarias (Mora Cabello de Alba, Laura, 2017).

Nuestra legislación no sólo carece de herramientas normativas eficaces para fomentar un reparto más igualitario del trabajo hogareño no remunerado, sino que contiene numerosas normas que directamente reproducen y obligan con la fuerza imperativa de la ley a adoptar los paradigmas que reservan a las mujeres la responsabilidad exclusiva o principal en esos trabajos (Catani, Enrique, 2020: 94).

Durante el desarrollo de este trabajo hemos afirmado que las mujeres sufrimos discriminación en el acceso al empleo, lo cual se sustenta fuertemente en la carga de las tareas de cuidado y en cómo la legislación las reconoce de manera exclusiva a las mujeres en nuestro lugar de cuidadoras, así como en la invisibilización de la “doble jornada” que cumplimos las trabajadoras, esa jornada que se compone por el tiempo que las mujeres cumplimos en nuestros lugares de trabajo, cuando lo logramos obtener, y la jornada extra, esa que le implica casi un cuarto de su día las tareas de reproducción. Esta es la mayor desventaja a la que debemos enfrentarnos en el mundo del trabajo, la “atribución a las mujeres del trabajo reproductivo (que) dificulta enormemente su incorporación plena a los espacios del denominado trabajo productivo” (Catani, Enrique, 2020: 94).

De esta forma, la ley laboral procura proteger “con especial firmeza dos roles de las mujeres considerados tradicionalmente la quintaesencia de la feminidad: los roles de esposa y de madre” (Catani, Enrique, 2020: 95).

### ***Rompamos el cristal en la pared: la reforma de la Ley de Contrato de Trabajo es urgente***

Como hemos analizado, la ley 20.774 no ha logrado garantizar desde su texto la verdadera igualdad de oportunidades a la que aspira nuestra norma suprema en cuanto a varones y mujeres. La razón de este fracaso radica en la falta de perspectiva de género en su redacción, contenido y diversas modificaciones dado que, si bien la misma norma dispone que no podrá existir discriminación en contra de las mujeres por nuestra condición de tal (Ley de Contrato de Trabajo, artículo 172), el empeño por seguir asignándonos el rol que culturalmente se ha pretendido para nosotras, ha terminado por levantar ese muro que

nos impide acceder a puestos de trabajo genuinos, o ese techo que no nos deja avanzar en nuestras trayectorias laborales y que perjudica nuestro presente y futuro económico.

Nos preguntamos ¿cómo es que la ley replica estereotipos perjudiciales? Lo advertimos en su texto cuando nos “garantiza” a las mujeres trabajadoras horas de descanso al mediodía para cumplir con las “tareas domésticas”.

Descanso al mediodía. Las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de dos (2) horas al mediodía, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviese sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso (Ley de Contrato de Trabajo, artículo 174).

Sin dejar de reconocer el momento social e histórico de la redacción de esta ley, esta norma se mantiene y hace clara referencia al descanso en las horas de trabajo para cumplir con las tareas en sus hogares, un descanso sin descanso que implícitamente reconoce esa doble jornada que realizamos aquellas que trabajamos fuera y dentro de nuestro hogar. Además, no existe norma similar para varones, los que pueden seguir produciendo durante esas dos horas, o realizar horas extras y aumentar sus ingresos, aumentando la brecha que ya es innegable.

Sin dudas, es en el sistema de licencias por nacimiento lo que termina siendo el mayor obstáculo para un trato y un piso de igualdad, estableciendo un sistema normativo que solo nos reconoce en las mujeres y personas gestantes la obligación del cuidado de la persona por nacer y con un criterio que en la actualidad carece de todo tipo de visión inclusiva. Elabora bajo el “principio de protección de la maternidad”, un régimen de licencia especial para la mujer que ha sido madre, obviando no sólo al padre, sino también a las familias que se conforman por adopción o en el seno de parejas del mismo género.

Avanzaremos con el análisis de las normas vigentes y su propuesta de reforma no sin antes advertir que al momento de la redacción final de este trabajo, el Poder Ejecutivo Nacional asumido el 10 de diciembre del 2023, ordenó dictar un Decreto de Necesidad y Urgencia que modifica materia laboral y, en lo que refiere a este trabajo, el contenido del artículo 177; mas la modificación no ha entrado en vigencia en razón de que la justicia federal suspendió sus efectos acogiendo distintas acciones que plantearon el rechazo e inconstitucionalidad acompañados de medidas cautelares que al momento de esta presentación no han sido resueltas en el fondo del asunto. Cabe decir que las modificaciones que pretende el acto del poder ejecutivo lejos de mejorar la situación que este trabajo analiza en la relación laboral de las mujeres, la perjudican.

El artículo original de nuestra legislación laboral asume un criterio tuitivo con respecto a las mujeres y niños o niñas por nacer, y ordena la prohibición de trabajar, la conservación del empleo y las consecuencias del despido durante el embarazo. Bajo estos tres parámetros organizará no solo el régimen de licencias sino también la protección contra despidos en razón del embarazo o nacimiento. De esta manera, el artículo 177 comienza su redacción diciendo:

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días (Ley de Contrato de Trabajo, artículo 177).

El cual es modificado de la siguiente manera por el Decreto de Necesidad y Urgencia 70/2023:

Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo: Queda prohibido el trabajo del personal femenino o persona gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la persona interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a diez (10) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días (Artículo sustituido por art. 78 del Decreto N° 70/2023 B.O. 21/12/2023).

No es difícil observar que solamente reconoce en las mujeres y personas con capacidad de gestar trabajadoras esa protección que termina siendo un obstáculo en el mundo laboral. Por eso, la reforma a la que aspiramos incluye la del capítulo 2 del título VII de la Ley 20.774 el que debe ser modificado en vistas a la construcción de una sociedad más igualitaria, ya que un capítulo de “protección” a la maternidad que desconoce la responsabilidad parental de los varones así como la existencia de familias conformadas por diversidades sexo-genéricas, conduce a un gran perjuicio para las mujeres. Como lo hemos mencionado con anterioridad, las licencias por maternidad tal como las establece la actual LCT se constituyen en un elemento que promueve la segregación laboral, una de las más fuertes razones por lo que no se contrata mujeres, tal como lo pudimos evidenciar en los testimonios, informes y estadísticas.

Continúa el texto de la ley, en el artículo 193, imponiendo requisitos sobre la debida notificación del embarazo del cual emerge el derecho de conservación del empleo durante la

gestación y consolida los extremos para la presunción *iuris tantum* que activa los mecanismos de protección frente a lo que podría ser un despido discriminatorio, ordenando una indemnización agravada en el artículo 178 en caso de que una mujer vea extinguido el contrato de trabajo por razón de su embarazo o posterior nacimiento.

La trabajadora deberá comunicar dicha circunstancia al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste que el parto se producirá presumiblemente en los plazos fijados, o requerir su comprobación por el empleador, en la forma prevista en el artículo 80 de esta ley.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período en que resulte prohibido su empleo u ocupación, todo de conformidad a las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento de la concepción, cuando ello acontezca en el curso de la relación laboral, o a partir del momento de la iniciación de la misma, si el hecho de la concepción fuese anterior al inicio del vínculo de empleo (Ley de Contrato de Trabajo, artículo 177).

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley (Ley de Contrato de Trabajo, artículo 178).

Podemos ver que la ley contempla la posibilidad de que una mujer sea discriminada y despedida en razón de su embarazo, de hecho no prohíbe el despido por esta causa, sino que solo agrava la indemnización, pero no considera que por esa misma situación no sea contratada.

Así, cuando analizamos las dos normas, artículos 177 y 178, y el hecho de que sólo se refiera a las trabajadoras como responsables del deber y derecho materno, podemos llegar a la conclusión que motiva este trabajo: el régimen establecido por la ley 20.774 alimenta las desigualdades, brechas y segregación que sufrimos las mujeres en el mundo laboral, ya que sostienen la exclusiva responsabilidad de cuidar en las madres, mientras no solo excluyen a los padres de su responsabilidad sino que también les niegan ese derecho, excluyendo del sistema a las familias formadas por parejas de las diversidades sexo-genéricas.

El esquema familiar que estructura las licencias parentales de Argentina contribuye a reproducir la familia tradicional así como los roles estereotipados de género que norman el “quehacer” de mujeres y varones. Las familias homoparentales deben adaptarse al esquema heteronormado. Solo uno de los padres puede tener la licencia “extendida” de persona gestante. Para otros tipos de familia, como las monoparentales o con más de dos adultos a cargo, directamente no hay cobertura. Hoy el **esquema de familia tradicional —papá, mamá, hijos—, representa a menos del 35% de las familias del país** (Vinokur, Mora y Kirjner, Luciana , 2022).

Esto nos lleva a pensar que cuando una ley no contempla situaciones, promueve inequidades y no genera soluciones concretas, debe someterse a una reforma porque ha dejado de cumplir su rol, en este caso hacer efectivos los derechos constitucionalmente reconocidos a trabajadoras y trabajadores. Corresponde entonces repensar estas normas, modificando desde lo más simple como un lenguaje más inclusivo, que contemple las diversidades sexo-genéricas y las nuevas formas de familias, hasta una profunda transformación de su sistema, reconociendo el derecho tanto como la obligación de cuidados a varones y mujeres, como también los derechos de familias adoptantes. Pero fundamentalmente la reforma debe apuntar a garantizar el ingreso y permanencia de las mujeres en los puestos de trabajo.

Es fundamental en esta instancia mencionar que al momento de ser escrito este trabajo la Honorable Cámara de Diputados de la Nación (HCDN) en la comisión de legislación del trabajo logró dictaminar un proyecto resultado del consenso de más de cincuenta iniciativas, en el cual pude participar en razón de mi función como Diputada Nacional, miembro de la comisión de legislación del trabajo y autora de una de las mencionadas iniciativas. Sin embargo, la propuesta que presentaremos en esta tesis será en base al proyecto de Ley de Modificación del régimen de Licencias de cuidado de la Ley de Contrato de Trabajo<sup>3</sup> elaborado por mi persona en conjunto con la Diputada Nacional Gabriela Estévez y del que serán sus fundamentos utilizados en lo que sigue.

La propuesta inicia con un objetivo claro: “promover la igualdad, inserción y continuidad de las mujeres y personas gestantes en el mercado laboral, mediante la equiparación de las licencias de cuidado, así como de la protección y estabilidad en el empleo de todas las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, sin distinción de sexo, género, expresión de género o capacidad de gestar y la inclusión de las y los progenitores adoptantes, así como la creación de licencias para el cuidado de la salud, y en especial, para los casos de violencia de género” (Proyecto de Ley de Modificación del régimen de Licencias de cuidado de la Ley de Contrato de Trabajo, 2021). De esta manera,

---

<sup>3</sup> El proyecto presentado en la HCDN se encuentra disponible para ser consultado en: <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2021/>

pretendemos la modificación del Título VII “Trabajo de Mujeres” el cual sería sometido a una reforma integral, entendiendo que mantener las disposiciones relativas al régimen de licencia por maternidad y licencias de cuidado en un capítulo exclusivo de regulación para las mujeres trabajadoras es parte del conflicto de inequidades y segregación que se aspira a corregir.

Además, dentro de este título se encuentran vigentes disposiciones que consideramos necesario y fundamental derogar para avanzar a una efectiva equiparación de derechos, sin contar que además las mismas han caído en desuso y no encuentran justificación para permanecer en nuestro régimen laboral, como son el “descanso al mediodía” exclusivamente para mujeres, la “prohibición de trabajo a domicilio” y “prohibición de tareas penosas, peligrosas e insalubres” limitan el acceso de las mujeres al empleo sin ninguna justificación más que menospreciar sus capacidades físicas. Sobre este último punto, también se ha logrado avanzar en la Cámara Baja dando sanción afirmativa a la derogación de este limitante y girado al Honorable Senado, que al momento de esta presentación aún no ha logrado su tratamiento.

Respecto del artículo 177 de la LCT, ha sido Mario Ackerman (2000) quien afirmó que la justificación de la prohibición de tareas penosas, peligrosas e insalubres suele tomar como argumento la supuesta menor fortaleza física de las mujeres que “es endeble puesto se ha verificado que pueden ser mayores las diferencias entre personas del mismo sexo”. Asimismo, sostiene que

el contacto con la muerte y la enfermedad, que es cotidiano y necesario en los trabajos de enfermería -actividad en la que la población laboral suele ser predominantemente femenina-, normalmente es peligroso, penoso e insalubre, amén de que suele reclamar la realización de esfuerzos físicos y labores en horarios nocturnos y, pese a ello, nadie se plantea la exclusión de las mujeres de tal actividad (ACKERMAN, Mario E., 2000: 27-28).

Como mencionamos *ut supra* es necesario que la legislación laboral se adecue no solo a la realidad social que pretende regular sino también a las normas vigentes. Por ello, sería fundamental eliminar la referencia a la “capacidad” de las mujeres para trabajar por encontrarse desactualizada, lo mismo que la idea heteronormada de la Ley de Contrato de Trabajo sobre la conformación de las familias trabajadoras que asume un modelo único de familia de parejas heterosexuales, siendo inminente su modificación y consecuente equiparación de derechos para distintos tipos de familias, reconocidas por el Código Civil y Comercial de la Nación, que incorpora a su texto leyes como Matrimonio Igualitario e Identidad de Género, lo que ha significado el reconocimiento legal de la existencia de

familias comaternales, copaternales, uniones convivenciales, familias monoparentales, progenitores por afinidad, entre otras.

Es importante para lograr una real equidad que sean reconocidos los mismos derechos a quienes asumen el rol de progenitores por naturaleza, por voluntad procreacional o por adopción, es decir, a quienes asumen responsabilidades familiares. Además, no se puede diferenciar en la ley laboral vigente los tres tipos de filiación reconocidos en la legislación de fondo: la biológica, la adoptiva y la resultante de la utilización de técnicas de reproducción médicamente asistida. Esta falta de reconocimiento, y por ende de regulación, en la normativa laboral para los supuestos de matrimonio igualitario genera situaciones de desigualdad y discriminación imposibles de sostener conforme las premisas de la constitución nacional. Los matrimonios igualitarios y uniones convivenciales de personas del mismo sexo que deciden formar familias con hijos e hijas, deben contar con idénticos derechos en contenido y ejercicio que los que se reconozca a parejas heterosexuales en idéntica condición.

Adelantamos en otro momento que desde su técnica legislativa la Ley 20.774 reproduce la imposición del rol asignado socialmente a las mujeres, y lo observamos cuando “contiene un título denominado *Trabajo de Mujeres*, dividido en cuatro capítulos, el primero que contiene disposiciones generales y los restantes que regulan cuestiones relacionadas con el matrimonio y la maternidad” (Catani, Enrique, 2020: 94), asumiendo que las tareas de cuidado son ineludibles a las mujeres por su capacidad de gestar, así como el matrimonio concebido como un ámbito donde las mujeres debemos, necesariamente, cuidar como trabajo (no remunerado). De esta manera, no aporta elementos que permitan eliminar las brechas y las inequidades.

Una reforma debe contemplar además de un nuevo régimen de licencias, una garantía de estabilidad y equidad que reconozca a la persona en su completa dimensión, sin reducirnos a las mujeres al rol de “cuidadoras”. Para ello, proponemos la incorporación de un artículo al respecto:

Todas las personas trabajadoras tendrán garantizada la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor, quedando prohibido el trato discriminatorio respecto de los ingresos, participación y ascensos de las personas trabajadoras por motivos de sexo, características sexuales, género, identidad y expresión de género, orientación sexual, responsabilidad parental o responsabilidades familiares (Proyecto de Ley de Modificación del régimen de Licencias de cuidado de la Ley de Contrato de Trabajo, 2021).

A su vez, resulta fundamental sumar la instancia gremial para que sea real y efectiva, por lo que deberá establecerse que “las regulaciones específicas para cada actividad se

establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de no discriminación, igualdad y paridad de géneros y establecidos en este artículo” (Proyecto de Ley de Modificación del régimen de Licencias de cuidado de la Ley de Contrato de Trabajo, 2021).

En este sentido, es necesario un rotundo cambio de paradigma que distinga la protección de las personas gestantes de las que adquieran nuevas responsabilidades familiares o las llamadas responsabilidades parentales. Por esta razón proponemos mantener la prohibición de trabajar y la garantía de conservación de empleo de las personas gestantes, reconociendo de esta manera las identidades sexogenéricas que transiten un embarazo, continuando con el plazo previsto antes de la fecha presunta del parto y hasta completar la licencia por nacimiento, con las mismas facultades de optar por reducir la licencia anterior al parto, la que no podrá ser inferior a treinta (30) días. La razón de sostener esta normativa radica en que la misma encuentra su fundamento en la necesidad de proteger no sólo la integridad de la persona gestante sino evitar que sea el cumplimiento de tareas en el ámbito laboral las que puedan generar complicaciones del embarazo, extendiendo así la protección al niño o niña por nacer. Además, se debe mantener la garantía que impida un posible despido por discriminación basada en el embarazo y nacimiento, sosteniendo los mecanismos y presunciones que sancionan los despidos sin causa durante los plazos que la ley actual preve y que requieren el cumplimiento de requisitos por parte de la persona gestante. Es decir, debe mantenerse también el deber de notificar el embarazo, su tiempo de gestación y presunta fecha de parto.

Cabe aclarar en este punto que avanzar en una ley con perspectiva de género en el ámbito del trabajo de ninguna manera significa negar o abandonar la protección de la maternidad, sino dar la discusión y modificaciones necesarias para lograr que desaparezca esa “doble discriminación que sufren las mujeres con responsabilidades familiares, tanto por ser mujeres como por asumir tareas familiares” (Litterio, Liliana Hebe, 2020: 187)

Las modificaciones que sugerimos como herramientas para disminuir las desigualdades de género necesitan de la adaptación de otras normas de la LCT comenzando, sin dudas, por el artículo 158 que debería reconocer a “la persona trabajadora” sin distinción de género el goce de licencias especiales, por ejemplo “por fallecimiento de hija o hijo, o hija o hijo afín cinco (5) días”. Podemos advertir que de esta manera se humaniza el plazo por la tragedia que significa perder a un hijo o hija e incorpora la figura del hijo afín; se deben mantener los días otorgados por causa de matrimonio, así como por fallecimiento de la o el cónyuge, de la o el conviviente, sugiriendo que se amplíen los plazos y se extiendan a progenitores, de hermana o hermano, o de nieta o nieto, tres (3). En

relación con la incorporación de hijo afín, debe otorgarse licencia por fallecimiento de progenitora o progenitor afín, o progenitores de los cónyuges o convivientes. Consideramos que no deben sufrir reforma los días reconocidos para rendir examen en la enseñanza, pero debería agregarse, a la media y universitaria, el nivel primario. Entendiendo que la salud de la persona trabajadora es fundamental, debería otorgarse días para el cuidado de la salud.

Como se ha expresado, es necesario además reorganizar el mundo del trabajo con criterios de justicia y equidad, para lo cual resulta imperante reconocer derechos a las nuevas formas de familias. Es necesario garantizar el goce de días de licencia para poder asistir a audiencias, encuentros o visitas de vinculación previas a la adopción o a la guarda con fines de adopción; así como los que requiera la persona trabajadora que se someta a procedimientos y técnicas de reproducción médicamente asistida.

Hasta aquí hemos podido observar en legislaciones comparadas y en ejemplos locales que el tema no es ajeno y se ha iniciado un camino para resolver la desigualdad hacia las mujeres y personas con capacidad de gestar, la que además de traer consecuencias negativas en la vida de las mismas resulta contraria a al principio constitucional de igualdad de oportunidades . Tal es así que la Organización Internacional del Trabajo en el año 1981 dictó el Convenio 156, ratificado por nuestro país conforme Ley 23.451, en el que cual se reconocen las complejidades por las que deben atravesar trabajadores con responsabilidades familiares, y manifiesta la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de distinto género que carguen con dichas responsabilidades familiares. A su vez, plantea una rotunda decisión de adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras.

La norma internacional nos conmina a lograr, desde la legislación local, la eliminación de obstáculos que generen desigualdades en perjuicio de las mujeres y de las personas trabajadoras con responsabilidades parentales; nos intima a que se tomen las medidas necesarias para generar “la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares” (Convenio 156 OIT). Sin dudas, no hemos podido honrar este compromisos internacionales, dado que las estadísticas muestran que las brechas en materia de empleo son demasiado grandes y que no existe, entre trabajadores varones y mujeres, esa igualdad de oportunidades a la que hace referencia la OIT.

Por ello es que la reforma debe contener criterios en orden a las licencias parentales remuneradas, reconociendo a ambos progenitores el derecho y el deber del cuidado y la organización familiar, pudiendo ejercerse de manera alternativa o conjunta, debiendo el

Estado Nacional asumir el financiamiento de un nuevo régimen desde el sistema de la seguridad social y su subsistema de asignaciones familiares. Solo de esta manera se logrará romper el estereotipo de “mujeres cuidadoras” y el estigma que cae sobre nosotras al momento de querer ingresar a distintos ámbitos laborales, donde sufrimos la “penalidad” que nos representa ser madres.

Además, invertir en cuidados es invertir en generación de empleos de calidad, esto surge del informe publicado por ELA junto a Unicef en el año 2022, donde concluyen que “invertir en cuidados genera un círculo virtuoso con efectos multiplicadores en la economía y en la distribución de recursos, la legislación, regulación y fiscalización del empleo de calidad en la economía del cuidado mejora las condiciones laborales del sector y plantea mejores en las condiciones de retiro (sistemas de pensiones)” (Straschnoy, Mora, 2022). De esta manera, se promueve una distribución del ingreso también a lo largo del ciclo de la vida.



Reproducido de: Straschnoy, Mora, 2022: 17.

Como comentamos anteriormente, existe un proyecto consensuado en el que se unificaron textos y criterios, el cual goza de dictamen en la HCDN, del cual participé como colaboradora y miembro informante de la comisión, y que obtuvo informe de la Oficina de Presupuesto del Congreso, la cual estimó que la inversión fiscal de la modificación integral

del régimen de licencias y su transición a licencias parentales igualitarias alcanzaría el 0.045% del PBI para el año 2023.

Una reforma integral del sistema de licencias posibilitaría un mejoramiento de las condiciones de contratación e implicaría iniciar un verdadero camino hacia una real igualdad de oportunidades. Por eso, proponemos un nuevo régimen en el cual se establezca que “producido el nacimiento de hijo o hija, cada una de las personas trabajadoras progenitoras que ejerzan la responsabilidad parental tiene derecho a ciento veinte (120) días corridos de licencia por nacimiento a contar desde la fecha del parto, plazo durante el cual tienen prohibido trabajar” (Proyecto de Ley de Modificación del régimen de Licencias de cuidado de la Ley de Contrato de Trabajo, 2021). Se notará que la modificación que creemos necesaria implica ampliar además los plazos reconocidos en la actualidad. Nuestra legislación vigente reconoce desde la fecha de nacimiento 45 días, que sumado a los días previos al nacimiento sumarán siempre un máximo de 90 días, sin embargo “la importancia de la licencia parental reconocida en el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que exige 14 semanas de licencia para las madres de bebés y la Recomendación 191 adjunta exige 18 semanas” (EARLE, Alison y HEYMANN, Jody, 2019). Como podemos ver, muy alejado de lo contemplado en nuestra legislación, sobre todo de los dos días que otorga al trabajador varón por nacimiento de sus hijos e hijas.

Es importante reconocer que las licencias parentales remuneradas “contribuyen también a la conciliación de la vida productiva y reproductiva de las familias y ayudan a equiparar las condiciones de vida y oportunidades que pueden tener acceso las personas trabajadoras”; por ello, pueden ser consideradas “una herramienta instrumental para el logro del derecho a cuidar y ser cuidado, por ello todas las familias deberían tener acceso a las licencias. La justificación de su universalización se deriva, fundamentalmente, de la consecución del principio de equidad” (Díaz Langou, Gala y Caro Sachetti, Florencia, 2017: 2).

Asimismo, la reforma deberá contemplar aquellas situaciones donde

ambas personas trabajadoras progenitoras, que ejerzan la responsabilidad parental, fueran dependientes de un mismo empleador, deberán tomar licencia por nacimiento conjunta obligatoriamente los primeros 5 días corridos, y distribuir los ciento quince días (115) restantes de licencia entre ellos, de la forma que les resulte más conveniente, sea conjunta o alternadamente. La forma de distribución de la licencia deberá notificarse al empleador en un plazo no menor a treinta (30) días previos a la fecha presunta del parto (Proyecto de Ley de Modificación del régimen de Licencias de cuidado de la Ley de Contrato de Trabajo, 2021).

A su vez, deberían contemplarse los supuestos especiales de prematuridad para los cuales, cada persona trabajadora progenitora, gozará de una licencia que se extenderá desde la fecha de nacimiento hasta la fecha de alta del hijo/a, debiendo computarse los plazos de la licencia por nacimiento a partir de la fecha de alta de la hija o hijo. Así como también en

los casos de nacimiento de niño o niña con discapacidad, síndrome o enfermedad que requiera de cuidados prolongados o de atención precoz especial, la licencia por nacimiento será extendida por ciento veinte (120) días más desde la finalización del plazo previsto en el primer párrafo de este artículo. Este supuesto deberá ser fehacientemente notificado al empleador y acreditado con certificado médico expedido por autoridad sanitaria oficial, por lo menos con quince días de anticipación al vencimiento del plazo de la licencia previsto por el primer párrafo de este artículo (Proyecto de Ley de Modificación del régimen de Licencias de cuidado de la Ley de Contrato de Trabajo, 2021).

De la misma manera, deben contemplarse los casos de nacimiento múltiple, así como “la mayor complejidad que estos nacimientos implican razón por la cual sería aconsejable que la licencia por nacimiento sea extendida por treinta (30) días más desde la finalización del plazo previsto en el primer párrafo de este artículo” (Proyecto de Ley de Modificación del régimen de Licencias de cuidado de la Ley de Contrato de Trabajo, 2021).

Una reforma justa debe contemplar licencia para los casos de responsabilidad parental por adopción, distinguiendo los supuestos de adopción tanto unipersonal como conjunta, y otorgando a las personas trabajadoras que pretendan adoptar a un niño, niña o adolescente el derecho a una licencia por adopción de ciento veinte (120) días corridos, cada una desde la resolución de otorgamiento de la guarda con fines de adopción, estableciendo que durante ese plazo tienen prohibido trabajar y contemplando. De igual manera las situaciones donde las personas trabajadoras pretensas adoptantes fueran dependientes de un mismo empleador, quienes deberán tomar licencia por adopción conjunta obligatoriamente los primeros 5 días corridos, y distribuir los ciento quince días (115) restantes de licencia entre ambas de la forma que les resulte más conveniente, sea conjunta o alternadamente, debiendo notificar al empleador sobre esta elección dentro de los dos (2) días desde la notificación judicial de la sentencia de guarda con fines de adopción.

Atención especial deberá recibir cuando se trate de casos de pluralidad de personas menores de edad adoptadas, debiendo la licencia por adopción ser extendida por treinta (30) días más desde la finalización del plazo previsto; o en los casos de adopción de personas menores de edad con discapacidad, síndrome o enfermedad que requiera cuidados prolongados o de atención precoz especial, la licencia por adopción será extendida por ciento veinte (120) días más desde la finalización del plazo previsto, debiendo ser

fehacientemente notificado al empleador y acreditado con certificado médico expedido por autoridad sanitaria oficial, por lo menos con quince días de anticipación al vencimiento del plazo de la licencia. Será deber de la persona trabajadora notificar la sentencia judicial de guarda con fines de adopción, lo que garantizará la conservación de su empleo durante los períodos indicados.

Todas estas modificaciones son las sugeridas en el marco del Proyecto de Ley de Modificación del régimen de Licencias de cuidado de la Ley de Contrato de Trabajo, presentado en el año 2021.

Entendiendo que las tareas de cuidado no se limitan exclusivamente al nacimiento o adopción de niños o niñas, la ley deberá contemplar un capítulo específico de “la persona trabajadora con responsabilidades de cuidado”, en el que deberán ser incluidas las licencias de cuidado de hija o hijo menor de edad enfermo, computándose como tiempo de prestación de servicios y extendiéndose a los progenitores afines. Se deberá establecer que en el supuesto de que ambos progenitores fueran dependientes de un mismo empleador, deberán distribuir los días de licencia entre ellos, de la forma que les resulte más conveniente, debiendo notificar al empleador sobre esta elección.

Creemos oportuno aclarar que cada uno de estos derechos reconocidos cuentan con el correlativo deber de notificación fehaciente de cada una de las situaciones y plazos que garanticen el ejercicio de la facultad de dirección del empleador.

A los fines de reducir las brechas de género, sugerimos modificar la idea y mecanismos de la conocida “excedencia” por una norma que contemple “opciones en favor de la persona con responsabilidades familiares” en la cual se establezca que

una vez finalizadas las licencias por nacimiento, por adopción o por cuidado de hija o hijo enfermo menor de edad, la persona trabajadora que, vigente la relación laboral, continuará residiendo en el país, podrá optar entre las siguientes situaciones: a) Continuar su trabajo en la empresa en las mismas condiciones en que lo venía haciendo, b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. En este caso, la compensación será equivalente al treinta por ciento (30%) de la remuneración de la persona trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio pero se deberá requiere para el goce de de este derecho que la persona trabajadora ostente tres (3) meses de antigüedad, como mínimo, en la empresa, entendemos que de esta manera se pueden resolver ciertas inequidades de la actual normativa (Proyecto de Ley de Modificación del régimen de Licencias de cuidado de la Ley de Contrato de Trabajo, 2021).

Hemos insistido en que la Ley 20.744 no puede ser ajena a los avances inclusivos de las legislaciones de fondo, así como tampoco puede serlo de la realidad efectiva. Por ello, creemos necesario que se contemple una licencia especial a la persona trabajadora de dos (2) días, con un máximo de veinte (20) días, continuos o discontinuos por año calendario, para el cuidado de la salud necesarios tras el sometimiento a procedimientos por técnicas de reproducción médicamente asistida de la persona a cargo, cónyuge o conviviente, debiendo notificar a su empleador con siete (7) días de antelación (Proyecto de Ley de Modificación del régimen de Licencias de cuidado de la Ley de Contrato de Trabajo, 2021).

De la misma manera, no podemos dejar fuera de un sistema de garantías a aquellas personas trabajadoras que asuman el cuidado de una niña, niño o adolescente como medida excepcional de protección, en los términos de la Ley Nacional 26.061 de Protección integral de niña, niño, adolescente (artículos 39, 40 y 41), quienes deberán tener derecho a una licencia de quince (15) días corridos a partir del primer día hábil posterior a la fecha de la recepción de la persona menor de edad, ampliándose en cinco (5) días corridos más cuando el acogimiento sea múltiple por cada menor posterior al primero, debiendo claramente notificar a su empleador dentro de las 24 horas de haber sido notificada de que asumirá el cuidado (Proyecto de Ley de Modificación del régimen de Licencias de cuidado de la Ley de Contrato de Trabajo, 2021).

Si bien es cierto que la legislación actual contiene mecanismos que pretenden proteger la estabilidad de la “mujer embarazada” y sancionar un posible despido discriminatorio por causa de ese embarazo, no es menos cierto que al ser exclusivamente aplicable a las trabajadoras no resultó ser útil para garantizar una verdadera igualdad de oportunidades. “Por el contrario, se ha presentado como un escollo adicional a la hora de pautar un reparto más igualitario del trabajo reproductivo” (Catani, Enrique, 2020: 97). Por ello, es necesario también modificar esas pretendidas contenciones y para ello se propone, además de regular las responsabilidades parentales en clave de equiparación entre varones y mujeres, establecer nuevos mecanismos de protección de la estabilidad y la extinción del contrato fundado en causas discriminatorias por embarazo.

Es por lo expuesto proponemos reconocer a la persona trabajadora la estabilidad en su empleo, bajo el requisito de notificar el embarazo al empleador por medio de cualquier tipo de instrumento, inclusive mediante instrumento privado o particular, debiendo acreditar el mismo con certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto. El solo cumplimiento de estos requisitos le otorgará el derecho a conservar su empleo durante los períodos de protección antes referidos, así como gozar de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social que garantizarán la percepción de una suma igual a la

retribución que corresponda al período de licencia legal, considerando el despido incausado notificado por el empleador durante ese período, o siendo el embarazo público o notorio, un despido de nulidad absoluta.

Se podrá observar que proponemos sancionar de nulidad absoluta el despido incausado durante los periodos comprendidos dentro de los plazos de protección de la gestación, debiendo sostenerse de igual modo la indemnización agravada como opción de la extinción del vínculo durante la gestaciones siempre que se presuma por causa del embarazo, y como sanción reparatoria cuando el mismo pudiera ocurrir en los plazos de protección establecidos luego del nacimiento y para ambos progenitores.

Podemos con lo expuesto presumir que al modificar la ley, iniciando por eliminar el título “Trabajo de Mujeres”, avanzamos en romper con estereotipos replicados en la legislación “que en realidad protegen solamente determinados roles atribuidos tradicionalmente a las mujeres en forma exclusiva o principal y relacionados con el trabajo reproductivo” (Catani, Enrique, 2020: 99). Además, no es menor el hecho de que se hable de persona trabajadora y persona gestante, lo que permitirá también terminar con los estereotipos heteronormados de género que excluyen tanto a familias como sujetos de la legislación. Pero, fundamentalmente, con estas reformas se logra incorporar el deber’ derecho de cuidado en el trabajador varón, corriendo el estigma de mujeres cuidadoras que no somos contratadas por considerarnos menos productivas al tener que cumplir con las tareas de cuidado impuestas socialmente.

## **Reflexiones finales**

En este trabajo hemos intentado mostrar las desigualdades a las que somos aún hoy sometidas las mujeres en el mundo laboral. Para ello, hemos recurrido a explicar que las mismas responden a patrones culturales, estereotipos y mandatos sociales producto de la imposición del patriarcado en las distintas dimensiones de la vida y en la misma legislación laboral.

Durante la elaboración de la tesis hemos podido recabar estudios, encuestas, experiencias personales, que nos brindan datos que concluyen en la indiscutible existencia de las brechas de género y que su normalización es tan grave que según “el reporte del Foro Económico Mundial del 2021, las mujeres todavía teníamos que esperar 135 años para ver cerrarse la brecha de género mundial” (Leonardo, Kathryn 2023).

Estas brechas generan una grave situación de inequidad que la sociedad argentina no puede tolerar más, sea por motivos éticos o morales, será por el deber de cumplimiento de nuestra norma suprema y de los tratados que por ella asumen el mismo rango constitucional. Así lo hemos podido observar también durante el desarrollo de este trabajo cuando han sido mencionados los diversos instrumentos internacionales que advierten este conflicto y que avanzan con normativa al respecto. Esto responde al rol que el derecho debe ocupar en la sociedad y el deber que asume como herramienta para corregir injusticias.

Una noción clásica del derecho lo define como “el sistema de normas coercibles que rigen toda la conducta humana en interferencia intersubjetiva, para realizar en dichas conductas determinados valores propios del derecho” (Legaz y Lacambra, Luis, 2003: 178). Este sistema de normas que interviene en ordenar la conducta humana debe tener la capacidad de regular las necesidades sociales en su conjunto y con una mirada actual. Por ello es que debe ser inminente la reforma de la legislación del trabajo, para imponer un nuevo orden más justo y equitativo en la distribución de las tareas de cuidado en tanto y en cuanto afectan las relaciones laborales en perjuicio de las mujeres y personas con capacidad de gestar.

El derecho laboral es un derecho nacido a la luz de los que conocemos como derechos de segunda generación, aquellos que emergieron para reconocer a las personas como actores de los procesos de producción, teniendo dentro de sus objetivos fundamentales limitar conductas abusivas de quienes poseen el control de los medios de producción. Estos derechos fueron reconocidos como resultado de la lucha de los movimientos obreros, que emergieron como respuesta a las posiciones antifascistas luego de la Segunda Guerra Mundial y el avance y organización de los sindicatos que surgieron para hacer frente a la opresión capitalista fortalecida con la revolución industrial. El resultado fue el reconocimiento internacional de que las libertades civiles y políticas no podían existir sin garantizarse a la persona el real desarrollo para acceder a los bienes materiales y espirituales necesarios, a fin de ejercer la tan ansiada igualdad. Por ello, el reconocimiento del derecho al trabajo, de los derechos económicos y culturales son complemento fundamental para las naciones que empezaban a organizarse; pero en ese surgir de derechos las mujeres no fuimos protagonistas.

Volviendo al derecho y asumiendo que el mismo posee una clara función social, la que rompe con el pensamiento "liberal" siempre utilitarista, es decir reconociendo derechos desde una visión constitucionalista de la ley, es urgente repensar la legislación laboral, teniendo a la persona trabajadora en el centro del sistema pero entendiendo que esa persona, dependiendo de su género, no obtendrá las mismas oportunidades en el mundo del trabajo y es allí entonces donde la ley debe ocupar el rol necesario de garante en el cumplimiento de la igualdad reconocida por la Constitución Nacional. De no ser así, continuaremos aumentando las brechas entre varones y mujeres, sin permitir el pleno desarrollo de las trabajadoras y continuando con la reproducción patriarcal de roles asignados.

Aún si quisiéramos pensar en clave netamente utilitarista, distribuir de maneras más igualitaria la carga de cuidado en el reconocimiento de licencias con ese objetivo además de mejorar las posibilidades de acceso al empleo para mujeres en relación con trabajadores varones, resulta altamente beneficioso en términos de desarrollo económico social, ya que "para que las sociedades y las economías prosperen, las personas deben tener la capacidad de optar por ser tanto parte de la fuerza laboral como progenitores" (ParlAmericas, 2018).

Resulta fundamental comenzar a pensar la productividad y el progreso de una manera más abarcativa y no únicamente atada a criterios estrictos del capitalismo y su sobrevalorada productividad mercantilista. Los y las trabajadoras son mayormente

productivos cuando logran resolver no sólo su universo financiero, sino que son altamente más valoradas las posibilidades de desarrollo, el trato humanizado, el respeto a sus decisiones y autopercepciones, así como la posibilidad de organizar de manera libre y equitativa su vida familiar. “Facilitar esa elección significa garantizar que se disponga de las estructuras de apoyo necesarias mediante políticas favorables a la familia que incluyan la licencia parental” (ParlAmericas, 2018).

Hablamos entonces de la necesidad de proyectar y hacer efectiva una normativa que permita esta elección al mismo tiempo que garantice no solo la estabilidad del puesto de trabajo, sino que contribuya a mejorar las posibilidades de que las mujeres logren no solo el derecho a “no perder su trabajo” por un tiempo condicionado, sino que la norma colabore a eliminar los obstáculos que enfrentamos en razón de nuestro género.

Cabe aquí una pequeña digresión, pero nos parece oportuno sin ánimos de ahondar demasiado en el tema, pensar que esta manera distinta de medir la productividad tiene estrecha vinculación con otro debate que debemos darnos quienes nos sentimos interpelados por el derecho laboral, y es el debate acerca de la necesidad de reducir la jornada horaria, planteo que desde los organismos internacionales ya lleva más de 30 años y que países de Europa y de nuestra región empiezan a experimentar con éxito. Sin dudas, puede también discutirse con perspectiva de género ya que definitivamente la reducción de la jornada registrada y remunerada

retribuye en beneficios para toda la población, pero aún más para las mujeres trabajadoras, que cargan con *“la doble jornada y la doble presencia”*, así la reducción de la jornada laboral permitiría, entre otras cosas, redistribuir de una manera más equitativa y equilibrada, las tareas de cuidado y domésticas, en tanto trabajadores y trabajadoras tendría más tiempo disponible para estas (Mujeres Sindicalistas, 2023: p.24).

Desde una mirada más cercana a los intereses empresariales, la implementación de licencias parentales de goce igualitario o distributivo genera beneficios para los empleadores y sus empresas, las políticas de licencia parental bien diseñadas también pueden acelerar considerablemente el crecimiento económico al retener el talento de las mujeres en la fuerza de trabajo y proteger la salud de las madres y las y los recién nacidos (ParlAmericas, 2018).

Un estudio realizado por CIPPEC, a cargo de Gala Díaz Langou y Florencia Caro Sachetti, recoge información certera del impacto positivo que tiene adoptar en la

legislación las licencias parentales compartidas. Esto responde a factores objetivos que han podido ser evaluados, como el alto grado de satisfacción personal que demuestran los trabajadores varones al estar involucrados en la crianza de sus hijos, o cómo logran reducir los ámbitos laborales el ausentismo al poder las familias organizar su cotidiana tarea de cuidados de manera más equitativa. De igual manera, se reducen los costos para sus empresas, al tiempo que permite ir achicando la brecha en cuanto al acceso al empleo que sufrimos las mujeres. (Díaz Langou, Gala y Caro Sachetti, Florencia, 2017: 4).

Hemos mencionado anteriormente que las tareas de cuidado representan un gran aporte al PBI de las Naciones. Ocurre que rara vez los países están dispuestos a avanzar en estas mediciones, y la razón es que ha sido más rentable para la mayoría pensar que quienes realizamos este trabajo sólo lo hacemos “por amor”. Sin embargo, estudios recientes de nuestro país demuestran que no sólo de amor se nutren las tareas reproductivas, sino que además representan un aporte de saldo positivo en el PBI de nuestro país. En un informe de la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (DNElyG), dependiente del Ministerio de Economía durante la gestión 2019-2023, reconoce que el aporte de los cuidados según estimaciones realizadas en el año 2022 “representó el 16,8% del PBI, lo que quiere decir que es la actividad que más aportó al PBI (\$17.254.643 millones), seguida por el comercio y la industria” [...] “fue similar a los años anteriores: en el 2019 fue del 15,9%, en el 2020 fue del 15,3% y en el 2021 fue del 17,7%” (Prieto, Sol y otras, 2023: 6).

Superadas visiones que cuantifiquen la necesidad de avanzar con una legislación que reconozca el peso y valor de los cuidados y permita mejorar las inequidades que las mujeres sufrimos, es fácil pensar que desde una dimensión social, moral y ética la modificación del sistema es fundamental para la construcción de una sociedad más justa. Para ello, sin dudas, un gran primer paso es pensar en este nuevo régimen de licencias coparentales, que supere el esquema planteado por una ley pensada para un modelo de familia heteronormada y una sociedad mucho menos inclusiva, que en la actualidad lo que genera es el incumplimiento de normas que ella misma pregona; como las dispuestas contra la discriminación, pero aun más grave, contrarias al principio supremo de la igualdad de la constitución nacional. La actual legislación “no se ajusta a las necesidades de cuidado ni de la diversidad de familias que existen en la Argentina” (ELA y Unicef, 2022)<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> *Derecho al cuidado. Agenda legislativa de cuidado 2022*. Publicado por ELA y Unicef.

Las mujeres, producto de la asignación del rol de “madres cuidadoras”, hemos sido relegadas del mundo del trabajo. Como se ha intentado mostrar, eso nos afecta directamente en nuestro desarrollo pero también afecta el objetivo de construir sociedades más igualitarias. Por ello, es fundamental el debate acerca de una nueva forma de organización del cuidado, para mitigar los efectos negativos que pesan sobre nosotras al momento de tener que enfrentar la búsqueda de un empleo, la permanencia en el mismo o la posibilidad de desarrollarnos, ascender o mejorar nuestras condiciones; afectando no sólo nuestro presente inmediato sino también la accesibilidad de beneficios previsionales como la jubilación.

Este trabajo propone la reforma del sistema de licencias por nacimiento dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo, incorporando con ella un nuevo paradigma de reconocimiento de licencias parentales compartidas, con ampliación de días posteriores al nacimiento de los que deben gozar las personas trabajadoras, modificando términos y conceptos que permitan incluir a familias conformadas por matrimonios o uniones homoparentales, así como el reconocimiento de idéntico derecho a familias adoptantes y acompañada de normas que garanticen la incorporación y estabilidad de las mujeres en sus trabajos. Creemos, sin temor a equivocarnos, que este camino permitirá eliminar lo que hemos llamado en otra oportunidad “estigma”, ese sesgo que produce a las mujeres trabajadoras la sola posibilidad de ser madres; riesgo que de ninguna manera enfrentan los varones.

Urge expresar una reflexión. Durante este trabajo se utilizó el término “reforma”, convencidas de que el término no debe inevitablemente significar pérdida o flexibilización de derechos, el derecho laboral intrínsecamente goza de una dinámica necesaria, en razón de que el trabajo como actividad humana se transforma conforme las necesidades de las sociedades; y si la norma no acompaña este proceso, puntualmente si la ley laboral no se reformula para asumir esos cambios, deja de cumplir su principal objetivo: defender los derechos de quienes trabajan. Eso es lo que ha ocurrido con la Ley 20.774 en relación con las mujeres. Por ello, debe ser inminente lograr esta “reforma”, que además garantiza la observancia del “principio de progresividad” del derecho del trabajo.

Esta reforma es solo un instrumento más. Sabemos, y no nos es ajeno, que deberá ir acompañada por una modificación de normas previsionales y tributarias, así como de aquellas leyes que encuentran su referencia de fondo en las Ley 20774, como es el “Régimen de trabajadoras y trabajadores de casas particulares” y el “Estatuto del trabajador Rural” y que, sin dudas, será necesaria la voluntad política de un Estado

Nacional que acuerde con la necesidad de invertir a fin en lograr reducir las brechas existente. Pero entendemos que esta propuesta puede representar el paso inicial en el camino hacia la eliminación de los obstáculos fundados en razón del género.

De esta manera, consideramos que derribando los mitos acerca de “los costos” de contratar mujeres y de su “mayor ausentismo”, una ley que reconozca el deber de cuidar pero también el derecho que eso implica, permitirá que avancemos hacia una sociedad que logre romper con estereotipos impuestos y distribuya de manera más justa estas tareas. Vale recordar que en momentos de la sanción de la Ley 26.844, aquella que estableció el Régimen especial de trabajo para el personal de casas particulares, el Dr. Recalde remarcó que estas herramientas legislativas permiten avanzar hacia “principios de inclusión y justicia social”. La sanción de esta norma venía a corregir una enorme inequidad e injusticia ya que, como hemos indicado anteriormente, las mujeres somos en casi absoluta mayoría las que ocupamos tareas remuneradas que replican las que representan las que producimos en nuestro hogar, las que fueron denominadas durante muchísimo tiempo como trabajadoras “domésticas”, bajo un marco legal precario y ajeno a las relaciones laborales, regulado por un decreto-ley del año 1956 bajo el número 326/56, lejos del pleno reconocimiento como trabajadoras, con el perjuicio que ello representó.

En definitiva el debate que aquí proponemos y su efectivización, nos permitirá que en nuestro país el mundo del trabajo y sus derechos sean una plena realidad efectiva, donde reine el amor y la igualdad.

Para concluir nos permitiremos traer al presente la voz de dos mujeres que en su tiempo formaron parte de este largo camino hacia la igualdad, el cual hoy podemos transitar porque “otras” lo hicieron antes. Resulta imperativo citarlas porque en ellas encontramos la inspiración necesaria para plantear estas batallas y porque las mujeres llevamos más de un siglo con paso firme en el reconocimiento pleno de nuestros derechos y la eliminación de las injusticias productos de mandatos patriarcales. Por ello, en primer lugar recordaremos el discurso de la diputada Delia Delfina Degliuomini de Parodi, electa en 1953, quien durante el debate del proyecto de Ley para reglamentar el régimen para el personal de familia, que no logró viabilidad al ser derrocado el gobierno constitucional de Juan Domingo Perón en manos de la mal llamada Revolución Libertadora (para nosotras, fusiladora). Aún así podemos recuperar las palabras sumamente enriquecedoras que quedaron plasmadas en su discurso, una de las primeras enunciadas por mujeres representantes en el Congreso de la Nación Argentina:

Lo importante, señor Presidente, lo general de esta ley, lo que nadie puede discutir y que corresponde a cada hogar y a cada día, es el ejercicio de deberes y derechos recíprocos para ambas partes. Por eso, repetimos, que la ley promovida es una ley para el personal y para las amas de casa. Para ambas partes, con derechos y deberes equivalentes. El concepto de la ley es convertir un indefinido quehacer en una definida función social laboral de cooperación en el ámbito del hogar. El espíritu de la ley es dignificar esas tareas de cooperación con la familia. Por ello se ha tenido que empezar por reemplazar el nombre de tal actividad, porque es de comprender que el nombre de “doméstico” ni es verdadero ni es humano; es oligárquico y humillante. Ni tampoco la de “sirviente”, porque solamente las cosas o los animales “sirven”, no las personas, que con cuerpo y alma realizan tareas de cooperación y solidaridad con otra persona (Degliuomini de Parodi, Delia Delfina, 1953 citado por Sandras, Lucía y otras (comp.), 2021).

Es notable cómo la Diputada pone el acento en dignificar las tareas del hogar, lo que hemos llamado cuidados a lo largo de este trabajo, reconociendo que esa labor la realizan las “mujeres”, sea como trabajadoras de casa particulares como “amas de casa”.

Encontramos también que en el libro “La razón de mi vida”, de Eva Duarte de Perón dedica un capítulo a las mujeres en su entera dimensión. Una lectura literal podría generar contradicciones con lo que hemos planteado, por eso es importante pensar sus palabras en el contexto histórico, cultural y político, así logramos entender que una mujer consiguió en el año 1951 poner en debate la necesidad de reconocer las tareas de cuidado, y el valor de las mismas. Dice en su escrito “con las mujeres debe suceder lo mismo que con los hombres, las familias o las naciones: mientras no son económicamente libres, nadie les asigna ningún dinero” (1951 [2006]: 57). Sus palabras revelan la existencia de un gran universo de mujeres, recluidas en un hogar realizando tareas de cuidado, sin que se reconozca el valor que las mismas representamos, no sólo culturalmente sino también económicamente o “materialista” como ella misma define, y conociendo su influencia fundamental en el periodo de transformaciones que el país supo vivir durante los gobiernos de Juan Domingo Peron, es que resulta revelador que en aquel tiempo propusiera que estas tareas que las mujeres “realizamos en nuestro hogar” fuera reconocida con el valor del trabajo, y por tanto remuneradas.

Nadie dirá que no es justo que paguemos un trabajo que, aunque no se vea, requiere cada día el esfuerzo de millones y millones de mujeres cuyo tiempo, cuya vida se gasta en esa monótona pero pesada tarea de limpiar la casa, cuidar la ropa, servir la mesa, criar los hijos..., etc. Aquella asignación podría ser inicialmente la mitad del salario medio nacional y así la mujer ama de casa,

señora del hogar, tendría un ingreso propio ajeno a la voluntad del hombre. Luego podrían añadirse a ese sueldo básico los aumentos por cada hijo, mejoras en caso de viudez, pérdida por ingreso a las filas del trabajo, en una palabra todas las modalidades que se consideren útiles a fin de que no se desvirtúen los propósitos iniciales (Duarte de Perón, Eva, 1951 [2006]: 57).

Finalizar con estos textos aspira a que el lector o lectora pueda reflexionar acerca de lo que implica para las mujeres realizar de manera diaria esas tareas; qué representa concretamente esta carga, horaria, física y mental; que pueda pensarse que ya en la década del 50 las mujeres advertimos la necesidad de que fueran reconocidas y de alguna manera remuneradas; el poder pensar socialmente cómo influye ese rol de exclusivas cuidadoras que se nos ha asignado, sobre todo en nuestras trayectorias laborales. No será negando la existencia de la segregación o de las brechas que lograremos eliminarlas, sino buscando alternativas que nos permitan avanzar hacia una efectiva igualdad de oportunidades.

En su discurso Eva Duarte de Perón concluía diciendo: “Yo solamente lanzo la idea. Será necesario darle forma y convertirla, si conviene, en realidad... Será mejor que la idea sea meditada por todas. Cuando llegue el momento la idea estará madura” (Duarte de Perón, Eva, 1951 [2006]: 57). Podemos decir que la idea maduró, el momento no puede esperar más. El futuro del trabajo también será feminista.

## **Bibliografía**

ACKERMAN, Mario E. (2000). *La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales*. En H. Birgin, *Ley, Mercado y Discriminación - El género del Trabajo*. Biblos.

ANSES (s.f.). *Reconocimiento de aportes por tareas de cuidado. Para que más madres puedan jubilarse, reconocemos y valoramos el tiempo que destinan a la crianza de sus hijos*. Disponible en: <https://www.anses.gov.ar/jubilaciones-y-pensiones/reconocimiento-de-aportes-por-tareas-de-cuidado>

ANSES (s.f.). *Sanción de la Moratoria Previsional de 2004*. Disponible en: <https://www.anses.gov.ar/observatorio/sancion-de-la-moratoria-previsional-de-2004>

ARENAS, Mayteck (2023). *Licencias de maternidad y paternidad en el mundo para 2023*. Deel. Disponible en: <https://www.deel.com/es/blog/licencia-de-maternidad-y-paternidad-en-el-mundo>

CASAL, María del Pilar y BARHAM, Bradford L. (2013). *Penalizaciones salariales por maternidad y segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina*. Revista CEPAL 111. pp. 59-81.

CATANI, Enrique (2020). *La perspectiva de género en la legislación laboral*. En Marisa Herrera, Silvia E. Fernández y Natalia de la Torre (directoras generales); Carolina A. Violeta (coord. gral.); Gabriela Alejandra Vázquez y María Eugenia Elizabeth Plaza (coord.) *Tratado de géneros, derechos y justicia. Derecho del Trabajo*. Ed. Rubinzal-Culzoni.

CEPAL (2012). *Sobre el cuidado y las políticas de cuidado*. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/sobre-el-cuidado-y-las-politicas-de-cuidado>

CIPPEC (s.f.). *Para cerrar las brechas de género en el trabajo, las políticas deben derribar las paredes de cristal*. Disponible en: <https://www.cippec.org/para-cerrar-las-brechas-de-genero-en-el-trabajo>

CIPPEC (s.f.). *Mujeres en el mercado de trabajo: una deuda y una oportunidad*. Disponible en: <https://www.cippec.org/proyecto/mujeres-en-el-mercado-de-trabajo/>

CONTINO, Luisa Graciela (2020). *Segregación laboral y acciones afirmativas por desigualdad estructural*. En Marisa Herrera, Silvia E. Fernández y Natalia de la Torre (directoras generales); Carolina A. Violeta (coord. gral.); Gabriela Alejandra Vázquez y María Eugenia Elizabeth Plaza (coord.) *Tratado de géneros, derechos y justicia. Derecho del Trabajo*. Ed. Rubinzal-Culzoni.

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2014). Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo. Nro. Interno: S.932.XLVI. Magistrados: LORENZETTI, HIGHTON, FAYT PETRACCHI, MAQUEDA. Id SAIJ: FA14000071. Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: 20 de mayo de 2014. Corte Suprema de Justicia de la Nación (2014). Disponible en: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-sisnero-mirtha-graciela-otros-taldelva-srl-otros-amparo-fa14000071-2014-05-20/123456789-170-0004-1ots-eupmocsollaf>

D'ALESSANDRO, Mercedes (2016). *Detrás de toda gran mujer, hay otra gran mujer*. Revista Anfibia. Disponible en: <https://www.revistaanfibia.com/detras-de-cada-gran-mujer/>

DE BEAUVOIR, Simone (1949 [2016]). *El Segundo Sexo*. DEBOLSILLO

DÍAZ LANGOU, Gala (s.f.). *La diferencia entre licencias por maternidad y paternidad refuerza la idea de que las mujeres se ocupan del cuidado*. CIPPEC. Disponible en: <https://www.cippec.org/textual/la-diferencia-entre-licencias-por-maternidad-y-paternidad-refuerza-la-idea-de-que-las-mujeres-se-ocupan-del-cuidado/>

DÍAZ LANGOU, Gala y CARO SACHETTI, Florencia (2017). *Más días para cuidar: Una propuesta para modificar el régimen de licencias desde la equidad*. CIPPEC. Disponible en: <https://www.cippec.org/Mas-dias-para-cuidar>

Dirección de Economía, Igualdad y Género (2020). *Las brechas de género en la Argentina Estado de situación y desafíos*. Ministerio de Economía, (Argentina). Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/las\\_brechas\\_de\\_genero\\_en\\_la\\_argentina](https://www.argentina.gob.ar/las_brechas_de_genero_en_la_argentina)

DUARTE de PERÓN, Eva (1951 [2006]). *La razón de mi vida*. CS Ediciones.

EARLE, Alison y HEYMANN, Jody (2019). *Licencia parental remunerada y políticas orientadas a la familia. Un informe de evidencias*. UNICEF. Disponible en: <https://www.unicef.org/Parental-Leave-ES.pdf>

ERRAZQUIN, Josefina (2021). *El doble trabajo de la mujer y su recepción en la Ley de Contrato de Trabajo*. Tesis de grado. Universidad Nacional de La Pampa. Disponible en: <https://repo.unlpam.edu.ar/handle/unlpam/7197>

ERREIUS (2022). *Día de la Mujer: modificar las licencias por maternidad y paternidad, claves para evitar la discriminación*. Disponible en:

<https://www.errei.us.com/actualidad/2/laboral-y-de-la-seguridad-social/Nota/1544/dia-de-la-mujer-modificar-las-licencias-por-maternidad-y-paternidad-claves-para-evitar-la-discriminacion>

ESPINO, Alma y DE LOS SANTOS, Daniela (2019). *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género*. Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo-Uruguay.

FEDERICI, Silvia (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Tinta limón.

GARCÍA VIOR, Andrea E. (2020). *Ausentismo femenino y costos asociados*. En Marisa Herrera, Silvia E. Fernández y Natalia de la Torre (directoras generales); Carolina A. Violeta (coord. gral.); Gabriela Alejandra Vázquez y María Eugenia Elizabeth Plaza (coord.) *Tratado de géneros, derechos y justicia. Derecho del Trabajo*. Ed. Rubinzal-Culzoni.

Gobierno de la Provincia de Buenos Aires (2022). *Se oficializó el nuevo régimen de licencias parentales para estatales*. Disponible en: [https://www.gba.gob.ar/trabajo/noticias/se\\_oficializ%C3%B3\\_el\\_nuevo\\_r%C3%A9gimen\\_de\\_licencias\\_parentales\\_para\\_estatales](https://www.gba.gob.ar/trabajo/noticias/se_oficializ%C3%B3_el_nuevo_r%C3%A9gimen_de_licencias_parentales_para_estatales)

GONZALEZ VELOSA, Carolina (2023). *No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo*. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/mujer-mundo-del-trabajo/>

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto; FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos y BAPTISTA LUCIO, Pilar (2006). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.

LEGAZ Y LACAMBRA, Luis (1953 [2003]). *Filosofía del Derecho*. En Abelardo Torrè. *Introducción al derecho*. LexisNexis. Abeledo-Perrot.

LEONARDO, Katheryn (2023). *¿Qué problemas enfrentan las mujeres en el trabajo?* VISMA Blog. Disponible en: <https://latam.visma.com/blog/que-problemas-enfrentan-las-mujeres-en-el-trabajo/>

LERNER, Gerda (1986). *La creación del Patriarcado*. Disponible en: [https://www.solidaridadobrero.org/Gerda\\_Lerner-La\\_creacion\\_del\\_patriarcado](https://www.solidaridadobrero.org/Gerda_Lerner-La_creacion_del_patriarcado)

Litterio, Liliana Hebe (2020). *Responsabilidades familiares y licencias paternas*. En Marisa Herrera, Silvia E. Fernández y Natalia de la Torre (directoras generales); Carolina A. Violeta (coord. gral.); Gabriela Alejandra Vázquez y María Eugenia Elizabeth Plaza (coord.) *Tratado de géneros, derechos y justicia. Derecho del Trabajo*. Ed. Rubinzal-Culzoni.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006). Última reforma publicada el 31 de octubre de 2022 en el Diario Oficial de la Federación, (México).

MAFFIA, Diana (19 de junio de 2020). *Introducción a la Ética y Bioética Feminista marco general y definición de problemas*. Diplomatura online Perspectiva de género y bioética aplicada. Universidad de Champagnat.

MARÇAL, Katrine (2016). *¿Quién le hacía la cena a Adam Smith? Una historia de las mujeres y la economía*. Editorial DEBATE.

MORA CABELLO DE ALBA, Laura (2017). *El futuro del trabajo que queremos*. Bomarzo.

Mujeres Sindicalistas (2020). *El trabajo de cuidados. "Trabajo, cooperación y Solidaridad"*. N° 3. ATENEA.

Mujeres Sindicalistas (2023). *Toda la vida luchando por el tiempo*. MUJERES SINDICALISTAS, CORRIENTE FEDERAL DE LOS TRABAJADORES.

Observatorio de las Violencias y Desigualdades por Razones de Género (2022). *Informe: La participación de las mujeres en el trabajo, el ingreso y la producción. Segundo trimestre de 2022*. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/informe-desigualdad-en-el-trabajo>

ONU Mujeres (s.f.). *Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla*. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/que-es-la-brecha-salarial>

ONU Mujeres (2022). *El trabajo doméstico y de cuidados conforman un sector feminizado, con alta informalidad y bajos salarios*. Disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/stories/noticia/2022/09/el-trabajo-domestico-y-de-cuidados-conforman-un-sector-feminizado-con-alta-informalidad-y-bajos-salarios#:~:text=En%20Argentina%20existen%20alrededor%20de,8%25%20trabaja%20de%20manera%20informal>

Oficina de Presupuesto del Congreso (s.f.). *Impacto de la maternidad sobre el salario y permanencia en el mercado laboral de las mujeres - Implicancias en el régimen de previsión social argentino*. Disponible en: <https://www.opc.gob.ar/empleo-y-prevision-social/impacto-de-la-maternidad-sobre-el-salario-y-permanencia-en-el-mercado-laboral-de-las-mujeres-implicancias-en-el-regimen-de-prevision-social-argentino/>

Oficina de Presupuesto del Congreso (s.f.). *Impacto fiscal del proyecto preliminar de dictamen de licencias parentales igualitarias*. Disponible en: <https://www.opc.gob.ar/impacto-proyectos-de-ley/impacto-fiscal-del-proyecto-preliminar-de-dictamen-de-licencias-parentales-igualitarias/>

ParlAmericas (2018). *La licencia parental*. Disponible en: <https://parlgendertools.org/es/licencia-parental/#:~:text=Licencia%20parental%3A%20Un%20per%C3%ADodo%20de%20considera%20una%20medida%20de%20cuidado>

PRIETO, Sol y otras (2023). *El aporte de los cuidados al PBI. Las brechas de género en la economía argentina. 4to trimestre 2022*. Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, Secretaría de Política Económica, Ministerio de Economía. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/las\\_brechas\\_de\\_genero](https://www.argentina.gob.ar/las_brechas_de_genero)

Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad” para la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina (SINCA) (2022). Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Argentina).

QUEIROLO, Graciela (2020). *Mujeres que trabajan. Labores femeninas, Estado y sindicatos. Buenos Aires, 1910-1960*. Editorial de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Grupo Editor Universitario.

RATTI, Camilo (s.f.). *Me despidieron por ser mujer y haber decidido ser madre*. ALFILO. Disponible en: <https://ffyh.unc.edu.ar/alfilo/me-despidieron-por-ser-mujer-y-haber-decidido-ser-madre/>

RECALDE, Héctor (2016). *Doce años, trabajadores con más derechos; Leyes laborales sancionadas entre 25 de mayo de 2003/2009*. Ed. Corregidor.

RODRÍGUEZ, Rosana Paula (2021). *Lo que escribe un cuerpo. Aportes para una metodología feminista*. En Rosana Paula Rodríguez, Sofía da Costa Marques y Victoria Pasero Brosovich (coord.) *Corpobiografías de sanación. Escrituras, cuerpos y saberes de mujeres*. EDIUNC

SALERNO, Luis (2023). *El lugar de las mujeres en el mundo laboral: ¿una deuda en la gestión de las empresas?* Infobae. Disponible en: <https://infobae.com/opinion/2023/03/12/el-lugar-de-las-mujeres-en-el-mundo-laboral-una-deuda-en-la-gestion-de-las-empresas/>

SANDRAS, Lucía y otras (comp.) (2021). *Parlamentarias. La voz de las primeras legisladoras en el Congreso de la Nación*. Biblioteca del Congreso.

SANTORO, Sonia (2021). *Empleo: madres, abstenerse*. Disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/372434-empleo-madres-abstenerse>

Secretaría de Políticas Económicas (2022). *El costo de cuidar. Las brechas de género en la economía argentina, 1er trimestre 2022*. Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, Ministerio de Economía, (Argentina). Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/el\\_costo\\_de\\_cuidar](https://www.argentina.gob.ar/el_costo_de_cuidar)

Straschnoy, Mora (2022). *¿Por qué Argentina necesita un sistema nacional integral de cuidados?* Equipo Latinoamericano de Justicia y Género y Unicef. Disponible en: [https://www.unicef.org/argentina/sistema\\_nacional\\_integral\\_de\\_cuidados](https://www.unicef.org/argentina/sistema_nacional_integral_de_cuidados)

SCHENONE SIENRA, Delfina (2020). *Apuntes para repensar el esquema de licencias de cuidado en Argentina*. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Disponible en: <https://www.unicef.org/Apuntes-repensar-esquema-licencias-cuidado>

TIANO (s.f.). *Informe sobre absentismo Laboral en Argentina 2018*. Disponible en: <https://www.tiano.com.ar/ausentismo-laboral-argentina-2018/>

TORRÉ, Abelardo (1997). *Introducción al Derecho*. LexisNexis. Abeledo-Perrot.

TRISTÁN, Flora (1843 [2018]). *Unión Obrera*. Partido de la Revolución Democrática. Disponible en: <https://mail.prd.org.mx/union-obrera>

VINOKUR, Mora y KIRJNER, Luciana (2022). *Licencias para cuidados: un derecho por conquistar*. Ecofeminista. Disponible en: <https://ecofeminista.com/licencias-para-cuidados-un-derecho-por-conquistar/?v=5b61a1b298a0>

(s.f). *Brecha salarial, nivel de empleo, acoso, techo de cristal, entre tantas otras cosas que sufren las mujeres en el ámbito laboral*. SaltaComparativa. Recuperado de: <https://www.saltacomparativa.com.ar/noticias/nacionales-6/brecha-salarial-nivel-de-empleo-acoso-techo-de-cristal-entre-tantas-otras-cosas-que-sufren-las-mujeres-en-el-ambito-laboral-66123#:~:text=Un%20informe%20elaborado%20por%20Adecco.cu%C3%A1l%20era%20su%20situaci%C3%B3n%20sentimental> [23 de enero de 2024].

(s.f). *Mujeres trabajadoras: cinco testimonios de la cara oculta del machismo*. PlanV. Recuperado de: <https://www.planv.com.ec/historias/sociedad/mujeres-trabajadoras-cinco-testimonios-la-cara-oculta-del-machismo> [23 de enero de 2024].