

# Desayunos sobre políticas de cuidado en la Argentina

Mercado de trabajo y cuidado.  
Nota técnica



Al servicio  
de las personas  
y las naciones



Organización  
Internacional  
del Trabajo



CIPPEC <sup>®</sup>

## Resumen<sup>1</sup>

En esta nota técnica se describe el vínculo que existe entre el cuidado y el mercado de trabajo. En particular, se identifican y analizan las oportunidades de generar trabajo decente a través de la ampliación de los servicios de cuidado y los desafíos de las políticas de empleo para mejorar la calidad del trabajo de las personas que se desempeñan en la amplia gama de los cuidados. Además, se lista un conjunto de consideraciones para diseñar una agenda de propuestas para incorporar los cuidados en el sistema de protección social, detectándose como los principales cambios necesarios para incrementar la oferta de trabajo decente entre los trabajadores del cuidado la definición y reglamentación de su rol, continuar mejorando el marco normativo que rige sus ocupaciones, mantener los esfuerzos para alcanzar la registración de los trabajadores del cuidado, analizar las posibilidades de incrementar el aporte del Estado para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del cuidado que se desempeñan en las organizaciones comunitarias, incentivar la formación continua de los trabajadores e implementar un sistema de certificación de competencias para acreditar el conocimiento de las tareas de cuidado, como mecanismo de profesionalización y promoción social de las tareas.

---

1 Esta nota técnica se elaboró sobre la base de: Lupica Carina (2014): Recibir y brindar cuidados en condiciones de equidad: desafíos de la protección y las políticas de empleo en Argentina. Documento de trabajo N° 5. Buenos Aires, Oficina de la Organización Internacional del Trabajo en Argentina. Disponible en: <http://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/lang--es/index.htm>

## Contenido

Introducción .....	4
1. La Política de cuidado en la agenda del empleo y la protección social.....	5
2. La oportunidad de generar trabajo decente y corregir brechas de género a través de la ampliación de los servicios de cuidado .....	8
3. El desafío de mejorar la calidad del empleo de los trabajadores del cuidado.....	12
4. Consideraciones para una agenda de propuestas .....	18
Referencias bibliográficas.....	25

## Introducción

En la 101ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2012 se aprobó la Recomendación núm. 202 sobre los pisos de protección social, donde se señala que estos deberían comprender determinadas garantías básicas de seguridad social, entre ellas, el fomento de los servicios sociales de cuidado para personas cuidado-dependientes, debido a su edad, incapacidad o estado de salud, desde la corresponsabilidad pública y social (OIT, 2012).

De esta manera, se abre una oportunidad importante para asumir los cuidados como una necesidad social básica y, por lo tanto, como un derecho de ciudadanía: el derecho universal a ser cuidado, a cuidar y al autocuidado. Cuando el cuidado se constituye en un derecho de ciudadanía, la sociedad y el Estado se obligan a atender las garantías y los mecanismos que aseguren su provisión digna a quienes lo requieren, como así también a amparar las condiciones para ejercer el cuidado de manera adecuada.

La atención del cuidado mediante la protección social comprende la tríada de tiempo, dinero y servicios para cuidar, es decir que supone permisos laborales para que quienes trabajan de forma remunerada puedan cuidar a sus familias, transferencias monetarias para ayudar económicamente a las familias de las personas que requieren cuidados y servicios de atención directa de los cuidados.

A la vez, la ampliación y creación de nuevos servicios de cuidados presenta una oportunidad generar nuevos puestos de trabajo, ya que se trata de tareas intensivas en mano de obra, y, a la vez, desafíos importantes para formalizar empleos ya existentes y promover su calidad. En este sentido, el Estado debe adoptar una actitud activa en relación con la protección y promoción de las condiciones de trabajo de quienes se desempeñan en la amplia gama de los cuidados. Se trata de revalorizar el rol de los trabajadores y trabajadoras del cuidado, fomentar condiciones de trabajo decente, impulsar formas de trabajo que sean profesionales y estén dignamente retribuidas, lo que representa, además, una forma de incentivar la calidad de los cuidados que reciben las personas que los requieren o demandan.

Mediante la elaboración de la presente nota técnica, se busca dar continuidad y profundizar el diálogo social efectivo que contribuya a la promoción de la cantidad y calidad del empleo en Argentina y la incorporación de los cuidados en el sistema de protección social.

## 1. La Política de cuidado en la agenda del empleo y la protección social

El *cuidado* es una actividad específica que refiere a la gestión y a la generación de los bienes, servicios y actividades que permiten a las personas alimentarse, educarse, estar sanas y vivir en un hábitat propicio (Arriagada, 2010). El acto de cuidar se considera un trabajo porque implica tiempo, conocimientos, recursos y desgaste de energía y porque genera valor para quienes se benefician de él en forma directa y también para la sociedad (CEPAL, 2010; Ravazi y Staab, 2010).

El trabajo de cuidado es realizado en distintos ámbitos y por personas diferentes. Puede ser desarrollado en la esfera doméstica, dentro de la propia familia, pero también incluye el trabajo que se ejerce en la esfera no doméstica, donde operan el Estado, las empresas y los organismos sin fines de lucro. Los roles y responsabilidades de los distintos actores intervinientes se superponen e interconectan en la compleja organización social del cuidado.

La división de las responsabilidades de cuidado tiene consecuencias sociales y de género relevantes. En la historia y aun en la actualidad, la principal carga del trabajo de cuidado ha recaído en las familias, y en su interior, en las mujeres. Por lo tanto, la provisión del cuidado queda sujeta a las capacidades y los recursos de quienes lo demandan y quienes lo proveen. Esto implica que, en contextos de institucionalidad pública y servicios públicos de cuidados insuficientes, las desigualdades socioeconómicas de las familias<sup>2</sup> segmentan el acceso a los servicios de cuidados que brinda el mercado y se exacerbaban las situaciones de vulnerabilidad entre aquellos hogares con menores recursos, lo que conforma un círculo vicioso. Quienes tienen mejores ingresos pueden disponer de un mayor acceso a cuidados mercantiles y de mayor calidad, mientras que aquellas familias con menores ingresos deben recurrir al apoyo –muchas veces intermitente– de otras mujeres o cuidadoras informales para la atención de sus familiares (Batthyány, 2009). Eso repercute en la calidad de los cuidados que reciben quienes los necesitan o requieren y en las posibilidades de las mujeres de incorporarse al mercado de trabajo y contribuir con sus ingresos laborales al bienestar de sus grupos familiares.

En la actualidad, los modos tradicionales de atender las necesidades del cuidado están en crisis debido al desequilibrio entre la oferta y la demanda de cuidados, como producto de un mayor número de personas que lo requieren –por el envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida de las personas con enfermedades crónicas y discapacidades, por ejemplo– y, al mismo tiempo, debido a la menor proporción de personas en condiciones de proveerlos, principalmente por la mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo (Lupica, 2015).

Así, se evidencia una necesidad imperiosa de sincronizar o buscar un nuevo punto de equilibrio entre el derecho al cuidado y la arquitectura de la institucionalidad laboral (entramado de políticas laborales, de mercado de trabajo y de empleo), de la protección social<sup>3</sup> y de algunas políticas sociales vigentes. Este nuevo punto de equilibrio debería dar respuesta tríplica de tiempo, dinero y

---

<sup>2</sup> Así como también otras desigualdades, como las territoriales.

<sup>3</sup> Definida como el conjunto de intervenciones de entes públicos y privados que busca la cobertura de los ingresos y el acceso a los servicios indispensables para asegurar el bienestar (Bertranou, 2004).

servicios para cuidar; así como garantizar el respeto y goce de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras del cuidado.

En la Argentina, el sistema de protección social ha avanzado de forma significativa y en la actualidad está compuesto por una importante cantidad de políticas y programas que forman parte tanto de la protección social básica como de otros componentes de la escala de la protección social, en particular, de los seguros contributivos obligatorios (Bertranou y Vezza, 2010). A partir de un análisis general de estas políticas y estos programas, se pueden identificar varios componentes del sistema de protección social vinculado con los cuidados, particularmente en materia de seguridad económica (que en algunos casos ha facilitado el acceso a servicios vinculados con el cuidado).

Las garantías de seguridad económica incluyen las transferencias de ingresos a las personas y las familias que contribuyen a atender distintos riesgos y vulnerabilidades (incluidos los cuidados), tales como las asignaciones familiares, las jubilaciones y pensiones<sup>4</sup>, la Asignación Universal por Hijo y por Embarazo, las pensiones asistenciales por vejez, invalidez y para las madres con más de siete hijos, entre otras. De este modo, en el país se consolidado una combinación de programas contributivos y no contributivos de transferencias de ingresos cuyo objetivo es otorgar seguridad económica a los trabajadores –activos y pasivos–, quienes al mismo tiempo contribuyen a su autocuidado y el cuidado de personas que de ellos dependen: los niños y niñas, los adultos mayores y las personas con necesidades especiales.

Asimismo, desde las políticas sociales y de protección social se brinda apoyo al cuidado mediante el acceso a bienes y servicios esenciales, tales como a los centros de cuidado infantil (públicos, privados y los ofrecidos por organizaciones sociales y comunitarias), el nivel inicial de educación, los servicios de cuidados domiciliarios para los adultos mayores y aquellos ofrecidos a las personas con discapacidad, entre otros.

Por otra parte, los marcos legales de protección de la maternidad en el trabajo y las medidas de corresponsabilidad de los cuidados brindan tiempo para que los trabajadores y trabajadoras puedan ejercer el cuidado de sus familiares, a través de licencias remuneradas y no remuneradas. En relación a esto último, es importante destacar que el alcance de estos marcos legales está

---

<sup>4</sup> La extensión de la cobertura previsional a través de las moratorias previsionales también implicó una expansión de la cobertura de servicios de salud entre los adultos mayores.

condicionado por la estructura del empleo, particularmente por la informalidad laboral (que entre los asalariados, luego de descender 15 puntos porcentuales, se ubica en torno al 33%). Por otra parte, aún para los trabajadores formales en relación de dependencia las licencias previstas en el marco legal lo hacen en un tiempo inferior al recomendado por el Convenio 183 de OIT (aunque está en el debate público la adecuación de las mismas).

Pese a estos significativos avances, aún se reconocen desafíos en el sistema de protección social en la Argentina para satisfacer las crecientes necesidades de cuidado. Basta mencionar que un 25% de niños, niñas y adolescentes no accede a ningún beneficio de la seguridad social (Bertranou et al 2015)<sup>5</sup>, que las licencias para que las trabajadoras y trabajadores ejerzan el derecho a cuidar a sus familias son de corta duración, están destinadas solo a trabajadores remunerados registrados y fortalecen la concepción tradicional de que son las mujeres las principales responsables de las tareas de cuidado, y que aún no se ha logrado incrementar de manera suficiente la provisión de los servicios públicos de cuidado.

Adicionalmente, proponer la protección social como mecanismo para lograr la satisfacción equitativa de los cuidados significa también promover políticas de empleo que incentiven las condiciones de trabajo decente para quienes proveen cuidados. El objetivo del trabajo decente impone al Estado el compromiso de adecuar la reglamentación laboral para los trabajadores del cuidado, ejercer la supervisión de su cumplimiento y respaldar su financiamiento.

---

<sup>5</sup> Esta diferencia con la cobertura universal radica en que hay niños y adolescentes que, estando en condiciones de hacerlo, no logran acceder a la AUH (12%), además de presentarse un 13% que se encuentra “excluido por normativa”, es decir que no cumple con los requisitos que le permitiría acceder a algún tipo de transferencia de ingresos.

## 2. La oportunidad de generar trabajo decente y corregir brechas de género a través de la ampliación de los servicios de cuidado

Los temas vinculados con las políticas de cuidado son transversales a los objetivos estratégicos de la agenda de trabajo decente, y a su vez relevantes para atender la dimensión de género en cada uno de ellos. Uno de los temas centrales en la agenda de la OIT es promover el trabajo decente en la economía del cuidado.

La ampliación de la oferta de servicios de cuidado constituye una oportunidad importante para generar nuevos empleos. En primer lugar, los servicios de cuidado representan una nueva fuente de empleo para aquellos trabajadores y trabajadoras que desean ejercer las labores de cuidado como un trabajo remunerado. Pero, al mismo tiempo, una mayor oferta de servicios de cuidado ofrecerá más oportunidades para que quienes ejercen el cuidado en sus hogares como un trabajo no remunerado –generalmente las mujeres-, puedan disponer de más tiempo para insertarse en el mercado de trabajo.

Debido a la división tradicional (según género) del trabajo, las mujeres asumen el trabajo de cuidado en sus hogares, liberando a los potenciales trabajadores de dichas responsabilidades. La medición y comparación del tiempo que las mujeres y los hombres destinan al cuidado ha generado evidencia inédita sobre las desigualdades arraigadas en las familias. El trabajo no remunerado influye entonces sobre la cantidad de personas disponibles para el trabajo remunerado y sobre la cantidad de horas asignadas al mismo. Pero no solo la oferta del trabajo remunerado está condicionada por el trabajo no remunerado de cuidado, también lo está su demanda. Basta mencionar que los empleadores tienden a escoger distintos perfiles en concordancia con las obligaciones de cuidado y los estereotipos de género (CEPAL, 2012, citado en Lupica, 2015).

Tal como se muestra en el cuadro 1, las mujeres siempre se dedican en mayor proporción y cantidad de tiempo a las tareas de cuidado, incluso cuando están ocupadas en el mercado, lo que ocasiona que muchas de ellas se excluyan del mercado de trabajo o se inserten en empleos a tiempo parcial o cuyo ejercicio no implica asistir a un lugar fijo de trabajo, como forma de conciliar las responsabilidades familiares con las obligaciones del trabajo remunerado. Así, la pobreza de tiempo de las mujeres impone límites a su autonomía económica presente y futura –debido a las

menores cotizaciones a la seguridad social- a la vez que acarrea pobreza de ingresos para los hogares (Lupica, 2015).

De esta manera, la ampliación de la oferta de servicios de cuidados dotaría de tiempo y más posibilidades a las mujeres para insertarse en el mercado de trabajo o hacerlo en ocupaciones con mayor dedicación horaria y, probablemente, con protección social y mejores ingresos laborales. Asimismo, beneficiaría el trabajo de los jóvenes, en particular de aquellas mujeres que no estudian ni trabajan –las mal denominadas “NiNis”- debido a las tareas de cuidado que ejercen en sus propios hogares. Nótese que el 56,9% de las mujeres entre 18 a 24 años de edad realizan trabajo de cuidado de los miembros de sus hogares, tareas a las que le destinan en promedio 7,4 horas diarias (cuadro 1). El acceso a los servicios de cuidado ofrecería a estas jóvenes mayores oportunidades para finalizar sus estudios y/o participar de políticas de empleo –como el Prog.r.es.ar<sup>6</sup>-, con efectos positivos en su futura inserción laboral.

**Cuadro 1. Tiempo dedicado a tareas de cuidado y vínculo con el mercado de trabajo**

Jóvenes de 18 a 24 años	Tareas de cuidados (miembros del hogar)		Adultos de 25 a 39 años	Tareas de cuidados (miembros del hogar)		Adultos de 40 a 64 años	Tareas de cuidados (miembros del hogar)	
	%	Horas <sup>2</sup>		%	Horas <sup>2</sup>		%	Horas <sup>2</sup>
<b>Todos</b>			<b>Todos</b>			<b>Todos</b>		
Ninis	34.9	6.8	Inactivos y desocupados	48.4	7.1	Inactivos y desocupados	26.2	5.5
Solo estudian	12.9	5.0	Asalariados formales	33.0	4.7	Asalariados formales	18.7	4.2
Estudian y trabajan o buscan trabajo	11.9	4.4	Asalariados informales	36.8	5.4	Asalariados informales	23.6	4.4
Solo trabajan	20.1	4.8	Resto de los ocupados	32.5	5.2	Resto de los ocupados	17.6	4.2
<b>Varones</b>			<b>Varones</b>			<b>Varones</b>		
Ninis	13.0	4.2	Inactivos y desocupados	14.1	5.2	Inactivos y desocupados	16.1	4.5
Solo estudian	4.2	2.4	Asalariados formales	29.9	3.9	Asalariados formales	15.3	3.6
Estudian y trabajan o buscan trabajo	7.8	3.5	Asalariados informales	22.5	3.6	Asalariados informales	15.8	4.0
Solo trabajan	15.2	3.2	Resto de los ocupados	25.3	4.0	Resto de los ocupados	15.2	3.7
<b>Mujeres</b>			<b>Mujeres</b>			<b>Mujeres</b>		
Ninis	<b>56.9</b>	<b>7.4</b>	Inactivos y desocupados	<b>56.2</b>	<b>7.2</b>	Inactivos y desocupados	<b>28.8</b>	<b>5.6</b>
Solo estudian	19.5	5.4	Asalariados formales	37.3	5.4	Asalariados formales	23.4	4.8
Estudian y trabajan o buscan trabajo	15.2	4.8	Asalariados informales	51.7	6.2	Asalariados informales	29.4	4.7
Solo trabajan	32.4	6.7	Resto de los ocupados	45.0	6.4	Resto de los ocupados	23.4	4.9

Fuente: elaboración propia sobre la base de la EAHU de 2013.

<sup>6</sup> El Gobierno nacional estima que el programa beneficiará al 78% de los jóvenes que carecen de empleo y están en los dos niveles de más bajos recursos en Argentina. Para más información, consúltese: <http://www.progresar.anses.gov.ar>

Por otra parte, además de las desigualdades de género que giran en torno a al tema de la economía de los cuidados también están presentes otras inequidades, como por ejemplo el acceso a los servicios de cuidados según estrato socioeconómico. Algunas estadísticas dan cuenta de la magnitud de esto. En el caso de los adultos mayores que presentan algún tipo de dependencia<sup>7</sup> y necesitan ayuda para la realización de actividades diversas, se registra que son los hogares del quintil más rico quienes tienen la posibilidad de contar con los servicios de un cuidador especializado; aunque es muy bajo el porcentaje de hogares que cuentan con un cuidador especializado (ENCAVIAM, 2012). Por su parte, respecto de la asistencia de niños y niñas de 0 a 4 años a establecimientos de cuidado, se observa una situación análoga: en el quintil de más bajos ingresos, el 21% de los niños y niñas asiste a alguno de estos espacios, mientras que entre los niños que forman parte de hogares de más altos ingresos la asistencia se eleva a más del doble (52%). Asimismo, se registran inequidades regionales: en la CABA, un 62% de los niños tuvo acceso a estos espacios, mientras que en las regiones del NEA y NOA esta situación se reduce a menos del 20% (ECOVNA, 2012). Adicionalmente, indagando por las características de los hogares que emplean trabajo doméstico remunerado, Bertranou y Casanova (2013) señalan que un 70% de estos hogares correspondían al quintil de más altos ingresos cuyos miembros presentaban inserciones laborales de mejor calidad. En todos estos casos, aquellos hogares pertenecientes a los quintiles de menores ingresos que no pueden acceder a determinado tipo de servicios de cuidados, resuelven esto asignando mayor tiempo a las tareas de cuidado y menor tiempo a otras actividades (entre ellas, la participación en el mercado de trabajo), particularmente en el caso de las mujeres.

De este modo, en línea con lo planteado en los párrafos previos, la extensión de los servicios de cuidados facilitaría la mayor participación laboral de las mujeres en el mercado laboral, lo cual no solo atenuaría las desigualdades laborales en materia de género sino además algunas otras como las relacionadas con el acceso a la seguridad social<sup>8</sup>. Asimismo, esto también podría generar

---

<sup>7</sup> De acuerdo a la EnCANVIAM, se define como un adulto mayor dependiente a quienes necesitan ayuda para alguna de las siguientes situaciones: comer en un tiempo razonable; vestirse o desvestirse; bañarse, peinarse, lavarse los dientes o la cara; usar el inodoro o higienizarse; acostarse o levantarse de la cama; andar de un lado a otro de su casa; subir y bajar escaleras; utilizar el teléfono, marcar los números y contestar una llamada; viajar en transporte público, taxi, remis, auto particular, etc.; organizar sus medicamentos y tomarlos; manejar su dinero; hacer las compras; preparar comidas calientes; hacer las tareas del hogar (lavar los platos, tender las camas, barrer).

<sup>8</sup> No obstante, en relación a esto también sería necesario contar con algunas otras acciones que atiendan la dimensión de género dentro del diseño de las prestaciones de seguridad social.

alguna contribución en materia de formalización, ya que, como se dijo precedentemente, en algunos casos las mujeres podrían insertarse en algunos empleos informales de tiempo parcial o trabajar en formas más precarias de empleo para atender las demandas de cuidado de algunos integrantes de su grupo familiar (OIT, 2013).

La mayor tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo<sup>9</sup> tendría un considerable potencial para el desarrollo económico, pero sólo si los nuevos puestos creados (sea directos por la creación de nuevos servicios de cuidados o indirectos) son en condiciones de trabajo decente (OIT, 2013). Para lograr estos resultados no solo se requiere de una mayor disponibilidad de servicios sino también de prácticas laborales que apoyen la inserción laboral femenina, tales como los servicios de información y orientación que tomen las necesidades específicas de las mujeres, programas de capacitación y formación para mejorar su empleabilidad, programas específicos para atender las necesidades de los grupos de mujeres principalmente afectadas por la desigualdad –migrantes, mujeres rurales y trabajadoras agrícolas, mujeres jóvenes-, y las políticas de conciliación trabajo–familia para trabajadores de ambos sexos, entre otras medidas ( CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD y OIT, 2013).

---

<sup>9</sup> Cabe destacar que la tasa de actividad femenina creció de manera significativa entre mediados de los años ochenta y noventa; desde entonces presenta un estancamiento.

### **3. El desafío de mejorar la calidad del empleo de los trabajadores del cuidado**

Los trabajadores del cuidado son personas cuya ocupación conlleva la prestación de un servicio de contacto personal que mejora las capacidades humanas de quienes lo reciben. Es decir que son aquellos trabajadores que desempeñan actividades que contribuyen a la salud, la seguridad física, el desarrollo de habilidades cognitivas, físicas o emocionales de las personas, interactuando directamente con los receptores del servicio (Buding, England y Folbre, 2002, citado en Razavi y Staab, 2010).

El trabajo de cuidado comprende un abanico amplio y heterogéneo de trabajadores, de acuerdo con sus cualificaciones individuales, las características de las poblaciones a las que brindan cuidados, el ámbito laboral donde se desempeñan, las diferentes normativas que regulan su relación laboral y el reconocimiento social y económico de su labor.

En especial, son las mujeres quienes están sobrerrepresentadas en los oficios y profesiones que implican el cuidado de terceros. Como consecuencia de los estereotipos de género donde son las mujeres quienes asumen las responsabilidades de cuidado, ellas se han especializado en esas tareas, incluso en el ámbito laboral. En Argentina, el 86% de los trabajadores del cuidado son mujeres y una tercera parte de las mujeres trabajadoras lo hace en ocupaciones del cuidado, siendo aproximadamente la mitad de ellas maestras, profesoras, médicas y enfermeras, mientras la otra mitad son trabajadoras de casas particulares (Esquivel, 2010).

Como parte del esfuerzo por revalorizar el trabajo de cuidado, el Estado deberá adoptar una actitud mucho más activa en relación con la protección y promoción de las condiciones de trabajo de quienes se desempeñan en la amplia gama de los servicios de cuidado.

#### ***2.1. Trabajadoras de casas particulares***<sup>10</sup>

En Argentina, 1.196.500 personas de los grandes centros urbanos se desempeña en el sector doméstico remunerado (EAHU, 2013). Se trata de una actividad laboral poco profesionalizada, que presenta bajas barreras de ingreso y muy escasas perspectivas de movilidad ocupacional. De allí que participen en esta actividad principalmente las mujeres de los sectores más pobres de la

---

<sup>10</sup> El análisis de las trabajadoras del hogar se basa en Lupica (2012).

población, migrantes (de países limítrofes o del interior del país)<sup>11</sup> y madres solas con hijos a cargo<sup>12</sup>.

Las tareas de las trabajadoras de casas particulares son muy abarcativas y disímiles: incluyen los quehaceres del hogar y, en muchos casos, un conjunto de labores cotidianas en pos del cuidado físico, intelectual y emocional de los miembros del grupo familiar. Esas tareas no están detalladas en la normativa que regula la actividad y, por lo general, no se establecen por escrito en los contratos de trabajo<sup>13</sup>.

La modalidad de contratación de estas trabajadoras es diversa: desde el trabajo independiente, en el cual la trabajadora puede negociar su horario de trabajo y las labores que lleva a cabo, pasando por el trabajo “con retiro” algunos o todos los días de la semana, hasta el servicio “puertas adentro” o “sin retiro”, en el que la trabajadora pernocta en la vivienda del hogar donde trabaja, teniendo libre solo algún día del fin de semana. En el 2012, el 76,1% de las trabajadoras de casas particulares trabajaban en un solo hogar; el 14,0%, en dos hogares; y el 9,9%, en tres o más hogares; y solo el 2% lo hacía “sin retiro” (Bertranou y Casanova, 2013).

A diferencia de lo que ocurre con la mayoría de los trabajadores, las empleadas del sector tienen por empleador a una o varias familias y sus actividades se desarrollan en el interior de casas particulares, lo que contribuye a la generación de una relación personal entre quienes realizan la labor y quienes la demandan. A menudo, este vínculo involucra emociones y afectos, lo que dificulta que la actividad alcance legitimidad como “trabajo”, lo que muchas veces dificulta el reclamo y la gestión de los beneficios que le corresponden a la trabajadora (Hondagneu-Sotelo, citado en Lupica, 2012).

---

<sup>11</sup> Para mayor información las condiciones socioeconómicas de las trabajadoras domésticas paraguayas, los cambios normativos en la política migratoria argentina y la reciente legislación sectorial de 2013., ver: Messina G. (2015).

<sup>12</sup> Se desempeñan en el trabajo doméstico remunerado el 34,4% de las mujeres de 14 a 49 años de edad que pertenecen al 30% de los hogares con menores ingresos per cápita familiares, mientras que lo hace solo el 2,8% de las del 30% de los hogares con mayores ingresos per cápita familiares. Son trabajadoras del hogar el 15,5% de las madres con hasta 2 hijos, el 22,5% de las que tienen entre 3 y 4 hijos, y el 31,7% de las que tienen más de 4 hijos. El 22,9% de las madres ocupadas que están separadas o divorciadas se desempeñan como trabajadoras en casas particulares, porcentaje que se incrementa al 29,1% entre las que están solteras y al 30,4% entre las que son viudas (Lupica y Cogliandro, 2013).

<sup>13</sup> De acuerdo a la Ley N° 26.844 que regula la actividad, se considera trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales también a la asistencia personal y el acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como al cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.

Las trabajadoras de casas particulares se encuentran al pie de la escala salarial, no obstante lo cual sus ingresos individuales representan aportes indispensables para el sostenimiento económico de sus hogares. El 81,2% de ellas no cuenta con los beneficios de la seguridad social y solo un porcentaje muy reducido recibe otros beneficios sociales, como aguinaldo, vacaciones pagas, días por enfermedad u obra social (EAHU, 2013). Ello ocurre pese a las acciones llevadas a cabo por el Gobierno nacional para simplificar e incentivar su formalización<sup>14</sup>, y la sanción del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para Personal de Casas Particulares (Ley N° 26.844) del año 2013, que significó eliminar la normativa legal discriminatoria que regulaba este trabajo y equiparó los derechos de estas trabajadoras con los de los asalariados registrados, incluidas las garantías de protección a la maternidad en el trabajo<sup>15</sup>.

## *2.2. Cuidadores domiciliarios*<sup>16</sup>

Mediante el Programa de Cuidados Domiciliarios implementado por el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, se capacitan anualmente poco más de 6100 trabajadores que brindan servicios de cuidados a aproximadamente 4000 adultos mayores en sus domicilios<sup>17</sup> (Cuenta de Inversión 2013, MECON). Se trata de trabajadores que tienen entre 25 y 50 años, pertenecen a hogares de escasos recursos y bajo nivel educativo, no poseen empleo estable ni calificación ocupacional y suelen ser beneficiarios de otros programas sociales (CEPAL, UNFPA y Ministerio de Desarrollo Social, 2009). Muchos de ellos tienen experiencia previa en el cuidado de personas mayores y buscan una acreditación para desempeñar su tarea. En esos casos, el programa opera en la

---

<sup>14</sup> La deducción del costo de los aportes y contribuciones de las trabajadoras domésticas de la declaración del Impuesto a las Ganancias de sus empleadores (2005), el programa de regulación del trabajo doméstico para que las trabajadoras domésticas puedan tener aportes jubilatorios y obra social (2006), la obligatoriedad de registrar a los trabajadores del hogar con independencia de la cantidad de horas que trabajen y el “agravamiento indemnizatorio” para quien no tenga su personal debidamente registrado (2013), y la presunción de quiénes contratan trabajadoras de casas particulares (2013).

<sup>15</sup> Hasta la sanción de la Ley N° 26.844, el trabajo doméstico se encontraba regulado por el Decreto Ley N° 326 del año 1956, que excluía a los trabajadores del sector de las garantías previstas en la Ley N° 11.544 (Jornada de trabajo), la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, la Ley de Asignaciones Familiares N° 24.714, la Ley de Jubilaciones y Pensiones N° 24.241, la Ley de Obras Sociales N° 23.660 y la Ley de Riesgos del Trabajo N° 23.557.

<sup>16</sup> El estudio de los cuidadores domiciliarios se realiza sobre la base de CEPAL, UNFPA y Ministerio de Desarrollo Social (2009), informe en el que se analizan, entre otras, las características de los cuidadores del Programa de Cuidados Domiciliarios del gobierno nacional, sobre la base de un trabajo de campo realizado en el Gran Buenos Aires, Córdoba y Jujuy.

<sup>17</sup> De acuerdo a la Encuesta Nacional sobre Calidad de Vida de los Adultos Mayores (2012), solamente un 2% de los adultos mayores que presenta algún tipo de dependencia y necesita ayuda para la realización de actividades diversas, recibe cuidados de un trabajador especializado y un 16% lo hace de parte de un trabajador doméstico o cuidador no especializado.

práctica como una política de certificación de competencias, que legitima los conocimientos y las destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen la función laboral del cuidado.

La tarea central de los cuidadores domiciliarios consiste en acompañar a las personas mayores en la realización de las actividades de la vida diaria, función que se traduce en un conjunto de labores muy amplias, que varían de acuerdo con la situación de vida particular de cada persona mayor a la que se atiende, tales como: higienizar, vestir, trasladar, alimentar al adulto mayor; atender su salud (comprar medicamentos, trasladarlo a las consultas médicas, gestionar turnos); brindar compañía, diálogo, lectura y apoyo emocional; ordenar y limpiar la vivienda, entre otras. La variedad de los quehaceres y la urgencia de las necesidades de las personas mayores complejizan la delimitación de las funciones de los cuidadores domiciliario.

Estos trabajadores no cuentan con las garantías para la protección de la maternidad en el trabajo y el apoyo a trabajadores con responsabilidades familiares porque no están amparados por la Ley de Contrato de Trabajo.

### ***2.3. Docentes de educación inicial***

La educación inicial es una ocupación con alta preponderancia de mujeres jóvenes e instruidas: ellas representan el 95,1% de los docentes del nivel inicial, el 85,4% tiene entre 25 y 49 años (Censo Nacional de Docentes 2004) y el 97% tiene título de nivel terciario, lo que constituye una acreditación necesaria para ejercer su profesión<sup>18</sup> (Esquivel 2010).

El Estado, además de tener a su cargo la regulación de las condiciones laborales de todos los trabajadores del cuidado, es el principal empleador de quienes se desempeñan en el nivel inicial de educación: de la totalidad de los cargos docentes de nivel inicial que hay en la Argentina (113.290), el 64,7% corresponde al sector de gestión estatal y el 35,3% al de gestión privada (DiNIECE, 2011).

La organización diaria del trabajo de los docentes del nivel inicial está fijada claramente en función del número de horas de asistencia de los alumnos a los jardines, el tamaño máximo de las salas de acuerdo con la edad de los niños y las responsabilidades de los padres y docentes, entre otros.

---

<sup>18</sup> Los títulos de nivel terciario son concedidos por instituciones educativas especializadas (profesorados), y se pueden obtener después de tres o cuatro años de estudios.

Prácticamente todas las maestras de educación inicial están registradas, es alto el nivel de sindicalización de las que se desempeñan en el sector público<sup>19</sup> y sus sueldos mensuales son más altos, en término medio, que el promedio de la remuneración que perciben las trabajadoras del cuidado (Esquivel, 2010).

Las maestras de educación inicial que trabajan en el sector público tienen derechos y obligaciones fijados por el Estatuto Docente,<sup>20</sup> mientras que las que trabajan en el sector privado están sujetas al Régimen de Contrato de Trabajo<sup>21</sup>. Por ejemplo, el acceso y la duración de las licencias por maternidad que pueden gozar es muy heterogéneo y varía de acuerdo con la normativa vigente de la jurisdicción donde desempeñan sus tareas (CIPPEC, 2013).

#### *2.4. Trabajadores del cuidado en organizaciones sociales y comunitarias*

Las tareas de cuidado en el ámbito social y comunitario también están extremadamente feminizadas, pues la presencia de varones es ínfima y se concentra en las tareas de mantenimiento (sin contacto con los niños) y en el área de educación física (con una asistencia esporádica al centro). Las mujeres que trabajan en las salitas, centros o jardines comunitarios son, en su gran mayoría, “mamás cuidadoras” que reciben a niños del barrio, tienen experiencias laborales previas en actividades vinculadas con tareas del hogar y de cuidado: fueron trabajadoras de casas particulares, empleadas del sector limpieza de empresas y oficinas (maestranza) o efectuaron el trabajo de cuidado en el propio hogar (Zibecchi, 2013).

Aunque la mayoría de las mujeres han participado de algún curso de formación, solo una proporción menor (30%, aproximadamente) son maestras jardineras, generalmente las coordinadoras de los centros (Fundación C&A, 2008). Las cuidadoras de estos centros desempeñan un trabajo diario con cierta flexibilidad horaria, según las necesidades familiares de los niños. Sus ingresos son escasos, precarios e inestables: alrededor de un tercio de ellas cobra un sueldo formal, mientras que las restantes reciben incentivos o viáticos, pagos en especies (alimentos y mercadería) o prestan sus servicios a cambio de algún plan social. La precariedad laboral de estas trabajadoras dificulta la conformación de equipos de trabajo estables y al mismo tiempo se afecta la calidad del cuidado que se les brinda a los niños.

---

<sup>19</sup> Los salarios de los docentes de educación inicial se negocian conjuntamente con los de los docentes de escuela primaria.

<sup>20</sup> Ley N° 14.473 (1958), aprobatoria del Estatuto Docente del Ministerio de Educación y Justicia.

<sup>21</sup> Ley N° 20.774 (1974).

El marco normativo que regula las actividades de los centros comunitarios es altamente complejo, como producto del entrecruzamiento de la normativa vigente en las distintas jurisdicciones (nacional, provincial y municipal), la normativa referida a las organizaciones de la sociedad civil en general y a los jardines en particular, además de todo lo que atañe a las leyes marco de educación, incluyendo las cuestiones relativas a las personas a cargo de los niños, los derechos de los niños y el derecho de la comunidad a asociarse. Esta situación introduce una problemática relevante al momento de abordar el tema de los cuidados en las organizaciones comunitarias: la situación legal de las personas a cargo de niños. Cualquier persona que realiza actividades, cumple con tareas o desarrolla trabajos en una organización no gubernamental encuadra su labor en la Ley de Voluntariado N° 25.855/2004, donde se establece que solo se requiere la voluntad y el consentimiento de la persona para la realización de las tareas (art. 3). Sin embargo, en las organizaciones comunitarias, muchas de las trabajadoras del cuidado no pueden ser comprendidas como trabajadoras voluntarias, en particular porque ellas realizan una labor que combina asistencia con educación, por lo tanto, la discusión debe incluir también un debate acerca de la competencia, la idoneidad y el marco regulatorio que alcanza a toda tarea de enseñanza.

Asimismo, estas trabajadoras no tienen las garantías de cuidado de sus familias, pues se trata de empleos no registrados en la seguridad social (asalariados no registrados) o incorrectamente registrados en la seguridad social (por ejemplo, como monotributistas) y no contemplados en la ley del voluntariado.

## 4. Consideraciones para una agenda de propuestas

La histórica división sexual del trabajo y la consiguiente asignación del trabajo de cuidado a las mujeres, constituye una de las principales barreras que ellas continúan enfrentando en el mundo laboral. Por lo tanto, la autonomía económica de las mujeres no será posible si los cuidados no se conciben como un derecho básico de ciudadanía que la colectividad asume y garantiza para maximizar el bienestar individual y social, con directa competencia del Estado en la provisión de servicios de cuidado y en la regulación de las responsabilidades que asumen otras instituciones, incluida la calidad de los empleos de los trabajadores del cuidado.

A fin de diseñar un esquema integral de protección social que incorpore la corresponsabilidad social de los cuidados, es recomendable actuar en cuatro direcciones principales, que se sintetizan a continuación.

### *4.1 Adecuar la legislación laboral a las necesidades de los cuidados familiares de los trabajadores*

Es conveniente que se extienda la licencia por maternidad establecida en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que en la actualidad tiene una extensión inferior (12 semanas) al límite mínimo de 14 semanas establecido por el Convenio núm. 183 de la OIT y de 18 semanas, según la Recomendación núm. 191 que acompaña a dicho convenio. A la vez, se debe revisar la legislación nacional y adecuarla al Convenio núm. 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, que la Argentina ratificó en 1988. En ese sentido, una deuda pendiente es la reglamentación y aplicación del art. 179 de la LCT, normativa que además deberá modificarse para que los trabajadores masculinos también puedan gozar del derecho de cuidado en el lugar de trabajo, y reglamentar la Ley N° 26.727 de trabajo agrario (2011) para prevenir el trabajo infantil. Se debe extender la duración de las licencias por paternidad y legislar sobre licencias remuneradas por motivos de responsabilidades familiares para que puedan ser tomadas indistintamente por el trabajador y la trabajadora. Estos permisos pueden consistir también en reducciones o flexibilidades horarias para atender situaciones diversas, tales como el cuidado en caso de enfermedad de los hijos o de los adultos mayores a cargo.

Es importante que la inspección laboral difunda y promueva los derechos y deberes definidos por las leyes laborales entre los empresarios y trabajadores, básicamente en el ámbito de las micro y

pequeñas empresas, y detecte los factores que dificultan su cumplimiento para contribuir a superarlos.

#### ***4.2 Ampliar la cobertura y mejorar la calidad de los servicios de cuidado***

El Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 de la OIT establecen que la provisión de los servicios de cuidado tiene que ser responsabilidad de los Estados, aunque estos puedan crear las condiciones para incentivar a que otras entidades los desarrollen, incluso las empresas. En ese sentido, los Estados deben ser proveedores activos de estos servicios, priorizando la inversión pública para ampliar la oferta de instituciones educativas básicas de jornada completa, la disponibilidad de salas cunas para los más pequeños y centros de cuidado para personas mayores o con discapacidades. Deben también fortalecer los espacios de cuidado en las organizaciones sociales y comunitarias ya existentes, promoviendo su institucionalización y formalización, brindando capacitaciones integrales y garantizando su articulación con instituciones formales educativas y de salud. Las organizaciones comunitarias deben poder otorgar certificaciones que acrediten los aprendizajes y experiencias de los niños que asisten, para que puedan proseguir su trayectoria educativa posterior.

Respecto del sector privado, además de regular y fiscalizar el cumplimiento del establecimiento de salas maternas e infantiles en las unidades productivas o la concreción de una contribución económica para los trabajadores con hijos menores de cinco años, se deberán posicionar los programas y servicios de cuidados dentro de la agenda de responsabilidad social corporativa.

Finalmente, dentro de la protección social, existen diversos programas complementarios que afectan de manera sustancial la vida de quienes requieren y quienes brindan cuidados, como los que se dedican al bienestar de la infancia y la juventud, a subvencionar viviendas, reforzar infraestructura de electricidad, agua y saneamiento o mejorar transportes, entre otros. Es preciso conocer mejor hasta qué punto los servicios prestados por estos programas apoyan o podrían beneficiar la recepción y oferta de cuidados.

#### ***4.3 Promover condiciones de trabajo decente entre los trabajadores del cuidado***

El desplazamiento de los cuidados desde el ámbito privado de las familias a la esfera pública de las políticas debe servir para resolver el problema de la crisis de los cuidados sin menoscabar su calidad. Por el contrario, la desfamiliarización de los cuidados –en el sentido de abrir su locación

hacia otros espacios– debe incluir entre sus objetivos la mejora de la calidad de los servicios prestados, para revertir la segmentación de la prestación y la desigualdad social.

El Estado desempeña un papel muy importante en la calidad del trabajo de este sector, no solo porque al proveer servicios es un gran empleador de trabajadores sino porque sus decisiones repercuten en las responsabilidades del ámbito privado y comunitario. El Estado debe desempeñar un papel activo para identificar la demanda y el potencial de creación de trabajo decente y reforzar la calidad de los empleos de los trabajadores del cuidado. Con este propósito, es recomendable:

- ✓ definir y reglamentar el rol de los trabajadores del cuidado y acotar sus tareas y responsabilidades, como en el caso de los trabajadores de las áreas de educación y salud, para que los trabajadores sepan qué se espera de ellos y puedan formarse para desarrollar mejor sus funciones y que los empleadores tengan claro qué se les pueden exigir;
- ✓ continuar mejorando el marco normativo que rige sus ocupaciones, tal como se hizo con la sanción del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Ley N° 26.844). En particular, es necesario atender la compleja regulación de los trabajadores del cuidado en las organizaciones sociales y comunitarias, diferenciando el trabajo voluntario y el de cuidado;
- ✓ mantener los esfuerzos para alcanzar la registración de los trabajadores del cuidado –en especial, de las trabajadoras de casas particulares–; y adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos migrantes, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y de trabajo decente (Convenio núm. 189 de la OIT y Recomendación núm. 201);
- ✓ analizar las posibilidades de incrementar el aporte del Estado para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del cuidado que se desempeñan en las organizaciones comunitarias;
- ✓ incentivar la formación continua de los trabajadores e implementar un sistema de certificación de competencias para acreditar el conocimiento de las tareas de cuidado, como mecanismo de profesionalización y promoción social de las tareas;

- ✓ promover la incorporación de los hombres como trabajadores del cuidado.

Por otra parte, se deberá observar que los programas sociales de combate a la pobreza que actúan como políticas de generación directa de empleo de emergencia contribuyan a la inserción de los beneficiarios en el mercado de trabajo formal, como se incentiva con el Programa Nacional de Cuidados Domiciliarios mediante la firma de los convenios con el PAMI y con algunos gobiernos locales.

#### **Recuadro 1 | Reconocimiento y profesionalización del trabajo de cuidado:**

##### **El caso de las trabajadoras de casas particulares**

Mejorar la situación de las trabajadoras de casas particulares requiere aplicar un abanico de medidas que implican un esfuerzo importante por parte de todos los actores involucrados -el Estado, los empleadores y las trabajadoras domésticas-, y cuya implementación no será posible sin que la percepción del trabajo doméstico y de las trabajadoras sea modificada dentro de la sociedad. Específicamente, se debería trabajar en, al menos, las siguientes líneas de acción:

- ✓ *Formalización y registro:* el Estado debe efectuar –en forma permanente y continua– acciones de monitoreo del trabajo doméstico para eliminar progresivamente su masiva informalidad laboral. Son relevantes las acciones de prevención (campañas de información y promoción del cumplimiento de la ley) y los sistemas de acogida de denuncias, junto con procedimientos claros y expeditos de multas y sanciones para quienes infrinjan la ley. En este sentido, es interesante el rol desarrollado por el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), organismo competente para intervenir en los conflictos que se deriven de las relaciones de trabajo regladas por la Ley N° 26.844, que se hayan desenvuelto en la Ciudad de Buenos Aires. A su vez, los empleadores deben comprometerse con la mayor formalización en las relaciones laborales lo que conlleva concebir a las trabajadoras como “empleadas”, en particular, porque ellos pertenecen a los sectores de mayores ingresos y el gasto total que realizan en estas actividades representa en promedio el 9,8% de sus ingresos totales (Bertranou y Casanova, 2013).
- ✓ *Profesionalización:* es recomendable promover la capacitación de las empleadas de casas particulares en condiciones saludables de cuidado, higiene para la manipulación de alimentos, uso de aparatos electrodomésticos y de productos de limpieza, entre otras, para alcanzar una mejor productividad y calidad de servicio y para aumentar la seguridad y salud de las empleadas en el trabajo. En esta tarea, los sindicatos tienen un rol fundamental, al igual que la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), entre cuyas atribuciones se encuentran fijar las remuneraciones mínimas y establecer las categorías de las trabajadoras, determinar sus condiciones generales de trabajo y promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo.
- ✓ *Organización y asistencia:* el bajo nivel educativo de las trabajadoras, el desconocimiento de sus derechos y el aislamiento en que desempeñan su labor son obstáculos muy significativos para mejorar las condiciones de

sus empleos. Por tal motivo, es aconsejable fomentar su terminalidad educativa, proporcionarles asistencia legal y social gratuita para la información de sus derechos laborales y la existencia de políticas sociales a las que pueden acceder. También es recomendable implementar servicios públicos de búsqueda de empleo y de colocación para facilitarles el acceso a más oportunidades de trabajo. Su sindicalización y la promoción de alianzas con otros actores (organizaciones de mujeres, grupos de defensa de migrantes) contribuyen al reconocimiento de sus derechos. De allí que sea auspicioso el Programa de Apoyo a la Formación Sindical impulsado por el MTEySS.

- ✓ *Sensibilización para un cambio cultural:* es aconsejable continuar desarrollando campañas con el fin de sensibilizar a la sociedad acerca de la situación de desprotección legal de las trabajadoras de casas particulares y sobre la importancia de las tareas que desarrollan. La campaña “Regularice a su empleada” y la implementación del “Trabajo Registrado Móvil” que llevó a cabo el MTEySS son ejemplos de prácticas que deben continuarse.
- ✓ Los cuidados como un componente de la protección social: la provisión de servicios públicos y gratuitos de cuidados para las trabajadoras del hogar es esencial, ya que muchas de ellas son madres con escasos ingresos que no tienen posibilidades de pagar un jardín privado. Por eso, es importante la extensión de la modalidad de doble jornada en las escuelas y fortalecer la oferta de servicios de cuidados para las personas que estén a su cargo.

#### ***4.4. Fortalecer el diálogo social como mecanismo para construir políticas***

Durante el proceso de diseño de las políticas de cuidado, los Estados deberían hacer partícipes a los actores sociales relevantes (familias, empresas y sociedad), mediante sus representantes: organizaciones sociales, de empleadores, de trabajadores, de mujeres, entre otras.

Es importante que las organizaciones de empleadores adopten un rol proactivo, impulsando medidas concretas de corresponsabilidad de los cuidados, como las siguientes:

- ✓ incorporar en las agendas de recursos humanos de las empresas y de responsabilidad social empresaria la promoción de una mejor conciliación de la vida laboral y familiar para trabajadores de ambos sexos;
- ✓ promover la prestación de servicios de cuidados en las unidades productivas cuando la escala de personal (varones y mujeres) lo justifique, o subsidios para facilitar el acceso de los trabajadores a servicios de cuidados del mercado;
- ✓ impulsar mecanismos de distribución del tiempo de trabajo a fin de que los trabajadores puedan atender sus responsabilidades familiares y ampliar su vida extralaboral;

- ✓ realizar estudios acerca de los costos y beneficios a corto y largo plazo de la implementación versus la ausencia de medidas que faciliten la conciliación trabajo-familia y alentar el efecto “contagio” entre empresas a partir de la difusión de experiencias exitosas.

Por otra parte, se recomienda que el sector sindical lleve adelante las siguientes acciones:

- ✓ incentivar la incorporación del cuidado en las agendas sindicales y en las cláusulas de negociación colectiva y robustecer las capacidades sindicales en esos temas;
- ✓ fomentar la representación de las mujeres en el ámbito sindical y en los espacios de negociación colectiva, enfatizando el cumplimiento efectivo de la ley de cupo en el ámbito sindical;
- ✓ difundir información sobre los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares y ofrecer apoyo a los afiliados para que hagan uso de sus derechos de cuidado.

Desde la sociedad civil, en particular las organizaciones de mujeres, se debe fortalecer las capacidades de incidencia para lograr la incorporación de estos temas en las agendas de los representantes legislativos. Asimismo, pueden brindar servicios al Estado para la generación de conocimiento sobre las necesidades reales de cuidado y los arreglos y condiciones actuales de su provisión, información que debería incluir:

- ✓ el relevamiento y análisis de las demandas actuales y potenciales de cuidado, considerando la evolución demográfica, los diferentes niveles de autonomía y dependencia de los adultos mayores y personas con discapacidades, las características de las personas que realizan las tareas de cuidado en el interior de los hogares y el impacto de esas tareas sobre los grupos familiares;
- ✓ el análisis del impacto de las transferencias monetarias en el apoyo al autocuidado y el cuidado de las personas dependientes;
- ✓ un relevamiento de la oferta pública y privada de servicios de cuidados, que considere las diferencias entre lo urbano, lo rural y entre los diferentes territorios;
- ✓ el relevamiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores del cuidado;
- ✓ la incorporación de preguntas relativas a la organización del cuidado dentro de las encuestas de la fuerza de trabajo;

- ✓ la elaboración de encuestas de uso del tiempo, que se implementen a nivel nacional y de manera periódica, para medir la participación de los mujeres y los hombres en los cuidados;
- ✓ el desarrollo de un sistema de indicadores para monitorear y evaluar las políticas públicas;
- ✓ la estimación del costo de las iniciativas y un análisis de las reformas y los ajustes que se deberían realizar para incorporar la cobertura de cuidado en el sistema de seguridad social.

En segunda instancia, y con información certera, el Estado debe profundizar la política de sensibilización y transformación cultural para alcanzar la corresponsabilidad social de los cuidados a través de distintas instancias, como campañas de información, sensibilización de actores sociales, e incorporación de estos temas en el sistema educativo y en los medios de comunicación.

En suma, incorporar los cuidados como una necesidad social básica dentro del sistema de seguridad social requiere asumir nuevos compromisos y adoptar diversas medidas desde los distintos sectores de la sociedad. El desafío no es sencillo, pues implica deconstruir modelos culturales enraizados en el imaginario social, en la institucionalidad laboral y de protección social y en las prácticas individuales y sociales, y apoyar la arquitectura de otros enfoques más acordes con la nueva realidad familiar y laboral. En este sentido, la reciente creación del programa Prog.r.es.ar abre una oportunidad interesante para ampliar de modo progresivo las garantías, tanto de manera horizontal (hacia más personas) como vertical (con más beneficios) del sistema de protección social en Argentina. Con acciones como esta, se incorporan de manera transversal los cuidados y se los vincula con las transferencias monetarias de ingresos y con servicios esenciales, como la formación, tal como se sugiere en la Recomendación núm. 202 de la OIT relativa a los pisos nacionales de protección social, de 2012.

## Referencias bibliográficas

Arriagada, I. 2010. "La crisis de cuidado en Chile". Revista de Ciencias Sociales Uso del tiempo, cuidados y bienestar. Desafíos de Uruguay y la región. Año XXIII, N° 27. Uruguay, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República.

Batthyány, K. 2009. "Autonomía de las mujeres y resistencias a la división sexual del trabajo al interior de las familias". Ponencia en seminario regional Las familias latinoamericanas interrogadas. Hacia la articulación del diagnóstico, la legislación y las políticas". Santiago, CEPAL.

Bertranou, F. (ed.) 2004. *Protección social y mercado laboral*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

Bertranou, F., Casanova, L., Beccaria A. y Ponce G. 2015. "Instituciones laborales y políticas de protección social para la erradicación del trabajo infantil en Argentina". Documento de trabajo N° 9. Buenos Aires, Oficina de la Organización Internacional del Trabajo en Argentina.

Bertranou, F. y Casanova, L. 2013. *Informalidad laboral en Argentina. Segmentos críticos y políticas para la formalización*. Buenos Aires, Oficina Internacional del Trabajo.

Bertranou, F. y Vezza, E. 2010. *Iniciativa del piso de protección social. Piso de Protección Social en Argentina*. Buenos Aires, Oficina Internacional del Trabajo.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL. 2010. Panorama Social de América Latina 2009. División de Desarrollo Social y División de Estadística y Proyecciones Económicas. Santiago de Chile, Naciones Unidas.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL, Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación-FAO, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres-ONU Mujeres, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD, Organización Internacional del Trabajo-OIT. 2013. Informe Regional. Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres de América Latina y el Caribe. CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD y OIT. Santiago de Chile.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL, Fondo de Población de las Naciones Unidas-UNFPA y Ministerio de Desarrollo Social de la Nación. 2009. *Envejecimiento y sistemas de cuidado. ¿Oportunidad o crisis?* Santiago de Chile, Naciones Unidas.

Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento-CIPPEC 2013. "Licencias: protección social y mercado laboral. Equidad en el cuidado". Documento de trabajo N° 106. Programa de Protección Social. Área de Desarrollo Social. Buenos Aires.

Dirección Nacional de Información y Evaluación de Calidad Educativa-DiNIECE. 2010. "Las cifras de la educación inicial y sus modelos de organización". Boletín Temas de Educación N° 8, Año 5. Buenos Aires, Ministerio de Educación de la Nación.

Esquivel, V. 2010. "Trabajadores del cuidado en la Argentina. En el cruce entre el orden laboral y los servicios de cuidado". Revista internacional del trabajo. Volumen 129, 2010-4. Ginebra, OIT.

Fundación C&A. 2008. "Prácticas y experiencias educativas en jardines comunitarios". Programa Educación Inicial. Buenos Aires, Fundación C&A.

Lupica, C. 2015. "Instituciones laborales y políticas de empleo. Avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres". Serie Asuntos de Género. No 125. Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL.

Lupica Carina (2014): "Recibir y brindar cuidados en condiciones de equidad: desafíos de la protección y las políticas de empleo en Argentina". Documento de trabajo N° 5. Buenos Aires, Oficina de la Organización Internacional del Trabajo en Argentina.

Lupica, C. 2012. "Trabajadoras domésticas: ¿cómo cuidamos a quienes proporcionan cuidados?". Boletín de la Maternidad N°16. Buenos Aires, Observatorio de la Maternidad.

Lupica, C. y Cogliandro, G. 2013. "Maternidad en Argentina: aspectos demográficos, sociales, educativos y laborales". Cuadernillo Estadístico de la Maternidad N° 7. Buenos Aires, Observatorio de la Maternidad.

Messina Giuseppe (2015): "Inserción de las trabajadoras domésticas paraguayas a partir de las reformas laborales y migratorias en Argentina". Documento de trabajo N° 10. Buenos Aires, Oficina de la Organización Internacional del Trabajo en Argentina.

OIT. 2012. Recomendación sobre los pisos de protección social (núm. 202), 101ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo-CIT. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

OIT. 2013. Empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico. Informe IV. 102ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo-CIT. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

Ravazi, S. y Staab, S. 2010. “Mucho trabajo y poco salario. Perspectiva de los trabajadores del cuidado”. Revista internacional del trabajo. Volumen 129, 2010-4. Ginebra, OIT.

Zibecchi, C. 2013. “Organizaciones comunitarias y cuidadoras: reconfiguración de responsabilidades en torno al cuidado infantil”. En Pautassi, L. y Zibecchi, C. 2013. *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructuras*. Buenos Aires, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género – ELA – Editorial Biblos.

El ciclo **Desayunos sobre Políticas del Cuidado**, tiene como objetivo promover la instalación de la temática del “Cuidado” en Argentina y de esta manera contribuir al desarrollo y fortalecimiento de las políticas públicas relativas a la temática.

Es una iniciativa desarrollada por el Sistema de Naciones Unidas en Argentina a través del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC).



Al servicio  
de las personas  
y las naciones



Organización  
Internacional  
del Trabajo

unicef 

CIPPEC 