

PREMIO  
MECON  
2021

Ensayos sobre  
**ECONOMÍA  
Y GÉNERO**



Ministerio de Economía  
**Argentina**

**MB**  
MANUEL  
BELGRANO  
EDICIONES





PREMIO  
MECON  
2021

Ensayos sobre  
**ECONOMÍA  
Y GÉNERO**



Ministerio de Economía  
Argentina

**MB**  
MANUEL  
BELGRANO  
EDICIONES



Ensayos sobre economía y género - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Biblioteca Nacional ; Ministerio de Economía, 2021.  
368 p. ; 23 x 15 cm.

ISBN 978-987-728-137-8

1. Economía. 2. Perspectiva de Género. I. Título.  
CDD 330.082

BIBLIOTECA NACIONAL MARIANO MORENO

**Director:** Juan Sasurain

**Vicedirectora:** Elsa Rapetti

**Director Nacional de Coordinación Técnica Bibliotecológica:** Pablo García

**Director Nacional de Coordinación Cultural:** Guillermo David

**Director General de Coordinación Administrativa:** Roberto Gastón Arno

**Directora del Museo del libro y de la lengua:** María Moreno

**Coordinación de Publicaciones:** Sebastián Scolnik

**Producción y diseño editorial:** Ediciones BN

**Dirección de Producción de Bienes y Servicios Culturales:** Martín Blanco

© 2021, Biblioteca Nacional

Agüero 2502 (C1425EID)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

[www.bn.gov.ar](http://www.bn.gov.ar)

IMPRESO EN ARGENTINA - *PRINTED IN ARGENTINA*

Hecho el depósito que marca la ley 11.723

# ÍNDICE

- 7 > **Presentación**
- 9 > **Trabajos ganadores**

## CATEGORÍA ESTUDIANTES

- 13 > **El género y la maternidad: análisis empírico para el caso argentino.** *Rosario Podestá y Constanza Michuletz-Emden*
- 39 > **Análisis de los efectos de la pandemia del COVID-19 sobre el empleo de mujeres y varones en Argentina.** *María Monza*
- 69 > **Trabajo reproductivo: revisión de las categorías marxistas de trabajo productivo, improductivo y visibilización de los cuidados de cara a la pandemia del COVID-19.** *Candela Damiani, Raquel Cobos, Florencia Fioramanti y Verónica Huentenao*
- 91 > **Interrogantes y desafíos para la inclusión laboral travesti-trans en el ámbito privado.** *María Sol Guirado y Solana August Renosto*
- 121 > **Pobreza multidimensional y género en el aglomerado Posadas 2010-2020.** *Camila Marisel Amarilla y Moira Camila Popow*

- 151 > **¿Situación de emergencia o problemática histórica? Salarios, pluriempleo y organización cotidiana en el trabajo de cuidado de enfermería.** *Sofía Malleville y Deborah Noguera*
- 195 > **Trabajar y cuidar, trabajar cuidando: un abordaje de sindicatos y organizaciones de la economía popular en el contexto del COVID-19 en Córdoba.** *Camila Jacobo, María Celeste Monterisi y Camila Sapp*
- 247 > **Pandemia y cuidados. Desigualdades de género en las ingenieras del sector industrial del sudeste bonaerense.** *María Victoria Marquinez*
- 285 > **La vida en el centro: aportes feministas para pensar los trabajos domésticos y de cuidados no remunerados.** *Macarena Kunkel Fioramonti*
- 331 > **Presupuestos con perspectiva de género y diversidad: una mirada feminista y federal de los fondos públicos en Argentina.** *Mariana Layla Iza, Gabriel Mario Olmedo Sosa, Lautaro Breitman Pacheco, Lourdes Belén Paz*

## PRESENTACIÓN

En 2020, el Ministerio de Economía creó por primera vez en su historia un espacio institucional para incorporar la perspectiva de género en la programación económica: la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género. Esta definición es consecuencia del compromiso del gobierno de Alberto Fernández y Cristina Fernández de Kirchner con la agenda feminista y la inclusión social.

La Dirección trabaja en mejorar y transformar las herramientas del Estado para cerrar brechas de desigualdad. Participamos del diagnóstico de los problemas que enfrenta la Argentina así como también del diseño de políticas públicas que los aborden. Analizamos el impacto de las políticas en la redistribución del ingreso y la riqueza, y posibles transformaciones de los roles de género que reproducen la desigualdad.

En ese marco, desde el Ministerio de Economía y junto a la Agencia Nacional de Promoción de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación, entendimos que una mayor producción teórica con perspectiva de género es central para contribuir a las políticas públicas y las transformaciones que llevamos adelante. Así surgió el Premio Mecon, en el marco del cual propusimos el Concurso Federal de Ensayos de Economía y Género, que permitió a estudiantes y jóvenes profesionales de todo el país aportar a los debates del presente. Este concurso es el primero en Argentina en tener como protagonista a la economía feminista.

La economía con perspectiva de género está ausente en la mayoría de las currículas universitarias. Por eso, participamos en

foros en universidades, centros de estudio, organizaciones sociales y políticas, con el ánimo de convocar a pensar la economía argentina en clave feminista e incorporar esta visión.

Las brechas de desigualdad también se observan en la participación de las mujeres en la producción académica. Cuando el Ministerio de Economía lanzó el Sello Manuel Belgrano para recuperar las grandes obras del pensamiento económico argentino nos topamos con una gran escasez de mujeres. Este Premio, humildemente, buscó contribuir a una mayor visibilidad y ser un espacio activo de construcción teórica para las mujeres y diversidades. La colección de ensayos que publicamos en esta edición ya tiene como protagonistas a autoras jóvenes, de distintos puntos del país. Las ganadoras y ganadores del concurso pertenecen a nueve universidades de las provincias de Mendoza, Córdoba, Buenos Aires, Misiones, Río Negro y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Los ensayos que publicamos en esta coedición especial del Sello Manuel Belgrano y Ediciones Biblioteca Nacional nos permiten dimensionar nuevas aristas de la desigualdad y pensar en alternativas que incorporen la mirada de género en las políticas económicas para nuestro país. La economía feminista es una herramienta potente para enfrentar la crisis y, como dejó de manifiesto la pandemia, la economía de los cuidados es central para sostener todo el tejido económico. Las mujeres y las diversidades somos protagonistas en la economía. A su vez, somos artífices de una profunda transformación política que apunta a un desarrollo con inclusión social, igualdad y sostenible.

Mercedes D'Alessandro

Doctora en Economía

Directora Nacional de Economía, igualdad y género



## TRABAJOS GANADORES

Los ensayos comprendidos en la presente publicación son aquellos que resultaron premiados en el Concurso Federal de Ensayos de Economía y Género de la segunda edición del Premio Mecon, una iniciativa del Ministerio de Economía, con el apoyo de la Agencia Nacional de Promoción de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (Agencia I+D+i).

En el concurso participaron más de cien estudiantes y graduados/as y se presentaron sesenta y dos ensayos. Los galardonados fueron:

### ***Categoría estudiantes***

- Primer puesto: “El género y la maternidad: análisis empírico para el caso argentino” de Rosario Podestá y Constanza Michuletz-Emden, Universidad de San Andrés.
- Segundo puesto: “Análisis de los efectos de la pandemia del COVID-19 sobre el empleo de mujeres y varones en Argentina” de María Monza, Universidad de Buenos Aires.

- Tercer puesto: “Trabajo reproductivo: revisión de las categorías marxistas de trabajo productivo, improductivo y visibilización de los cuidados de cara a la pandemia del COVID-19” de Candela Damiani, Raquel Cobos Casimiro, Verónica Huentenao y Florencia Fioramanti Bertazzo, Universidad Nacional de Río Negro.
- Primera mención: “Interrogantes y desafíos para la inclusión laboral travesti-trans en el ámbito privado” de María Sol Guirado y Solana Augusta Renosto, Universidad de Buenos Aires.
- Segunda mención: “Pobreza multidimensional y género en el aglomerado Posadas” de Camila Marisel Amarilla y Moira Camila Popow, Universidad Nacional de Misiones

### ***Categoría jóvenes profesionales***

- Primer puesto: “¿Situación de emergencia o problemática histórica? Salarios, pluriempleo y organización cotidiana en el trabajo de cuidado de enfermería” de Sofía Malleville y Deborah Noguera, Universidad Nacional de La Plata.
- Segundo puesto: “Trabajar y cuidar, trabajar cuidando: un abordaje de sindicatos y organizaciones de la economía popular en el contexto del COVID-19 en Córdoba” de Camila Jacobo, María Celeste Monterisi y Camila Sapp, Universidad Nacional de Córdoba.
- Tercer puesto: “Pandemia y cuidados. Desigualdades de género en las ingenieras del sector industrial del sudeste bonaerense” de María Victoria Marquinez, Universidad Nacional de Mar del Plata.

- Primera mención: “La vida en el centro: aportes feministas para pensar los trabajos domésticos y de cuidados no remunerados” de Macaena Kunkel Fioramonti, Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Segunda mención: “Presupuestos con perspectiva de género y diversidad: una mirada feminista y federal de los fondos públicos en argentina” de Mariana Layla Iza, Gabriel Mario Olmedo Sosa, Lautaro José Breitman Pacheco y Lourdes Belén Paz, Universidad del Aconcagua y Universidad Nacional de Cuyo.

Esta iniciativa, que construye conocimiento sobre economía y género y aporta al debate académico no podría haber sido posible sin la colaboración de destacados especialistas en las temáticas abordadas, a nivel nacional e internacional, que integraron el jurado: María Verónica Gago, Roxana del Luján Maurizio, Eleonor Carol Faur, Margarita Olivera, Javier Curcio, Martín Abeles, Alba Rueda, Laura Cecilia Pautassi, Silvia Lilian Ferro, Renata Hiller, Sol Prieto, Valeria Renata Esquivel, Paula Andrea Lenguita, Carolina Brandariz y Lucía Cirmi Obón.



# EL GÉNERO Y LA MATERNIDAD: ANÁLISIS EMPÍRICO PARA EL CASO ARGENTINO

ROSARIO PODESTÁ Y CONSTANZA MICHULETZ-EMDEN

## **Introducción**

Los últimos años estuvieron caracterizados por un cambio de perspectiva en materia de las disparidades de género en el mercado laboral. Décadas atrás las diferencias en los salarios y en la participación laboral femenina estaban explicadas en gran parte por diferencias en la productividad y la educación (Alma, 2013), particularmente por el hecho de que las mujeres eran menos productivas y estaban menos educadas que los hombres. Sin embargo en los últimos años se observó que esta última disparidad fue disminuyendo hasta el punto de que hoy en día las mujeres, en promedio, están más educadas que los hombres (Rossi & Ruzzier, 2018).

Debido a la caída en las disparidades educativas de género, la brecha salarial en la actualidad ha comenzado a cerrarse, pero sin embargo, esta persiste. Han surgido nuevas investigaciones que buscan brindar explicaciones alternativas para la persistencia de

la brecha salarial. Por un lado se explora el mecanismo de la discriminación, lo cual se entiende como una parte de la brecha salarial que no corresponde a diferencias en dotaciones, pero que de todas formas existe (Gradín & Del Río, 2009). Por otro lado gran parte de la literatura contemporánea explora el mecanismo de la maternidad como gran componente en la persistencia de la brecha salarial. El presente análisis tendrá su enfoque en este último mecanismo para Argentina.

Asociar la maternidad únicamente al embarazo y a la licencia que se le otorga a la mujer al convertirse en madre resultaría incompleto en este tipo de análisis. Por construcción social y cultural la mujer es quien se encarga de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos hasta la adultez (Gómez-Urrutia & Jiménez-Figueroa, 2019). Estas tareas además de requerir esfuerzo requieren de una gran cantidad de tiempo, tiempo que en su lugar podría ser dedicado al trabajo remunerado. Debido a la restricción temporal a la que se enfrentan las mujeres al ser madres es que en la búsqueda de flexibilidad horaria en el mercado laboral, estas terminan recurriendo a trabajos *part-time* o al sector informal (Berniel et ál., 2018, 2019, 2020). Esta migración en busca de flexibilidad acaba por reducir los salarios, ya sea por la disminución de las horas trabajadas como también por los trabajos informales, los cuales se caracterizan por tener salarios más bajos que aquellos que se encuentran en el sector formal.

La presente investigación tiene como objetivo contribuir a la literatura sobre las disparidades de género con un especial enfoque en la maternidad basándose en un análisis de datos para la Argentina en los años comprendidos entre 2003 y 2019 inclusive. A partir de un modelo de ecuaciones de Mincer se estimarán las

diferencias salariales que existen entre distintos grupos, controlando por factores relevantes que pueden explicar el salario como lo son por ejemplo, la educación y la experiencia laboral, además de un conjunto de variables adicionales (Blau & Kahn, 2000).

El análisis está dividido en 7 secciones. En la sección 2 se describe la literatura relacionada con las disparidades de género y la maternidad. La sección 3 muestra las estadísticas descriptivas a partir de los datos a utilizar. La sección 4 está abocada a explicar los modelos econométricos utilizados en la investigación. La sección 5 presenta los resultados encontrados así como también un análisis de heterogeneidades dentro de la muestra. Por último, la sección 6 presenta una breve discusión sobre las políticas públicas relacionadas con lo estudiado, mientras que en la sección 7 se presentan las conclusiones.

### **Literatura relacionada**

Como bien se mencionó previamente, en los últimos años se notó una gran convergencia entre los géneros en cuanto a la educación y a la experiencia laboral (Rossi & Ruzzier, 2018), lo cual en teoría debería reducir la brecha salarial. Sin embargo, como muestra la empiria, la brecha salarial persiste hasta el día de hoy, independientemente de la convergencia en las dotaciones observables.

Para poder hacer políticas focalizadas en cerrar la brecha es necesario estudiar y comprender los mecanismos que operan dentro de esta brecha persistente. De acuerdo con Marchionni, Gasparini & Edo (2019) la brecha salarial de género puede ser consecuencia de diversos factores, en particular, los autores hacen referencia a la discriminación contra las mujeres en el mercado laboral, las diferencias culturales o genéticas en factores no observables valorados en el

mercado laboral, y la autoselección de mujeres en trabajos de menor productividad en la búsqueda de mayor flexibilidad, resultado de la necesidad de cubrir las tareas del hogar, proveniente de las asimetrías en la distribución del trabajo en el hogar.

En cuanto a la discriminación o prejuicios en el mercado laboral Baquero et ál. (2000) mencionan que “existe la posibilidad de que se presente un sesgo de género en el mercado laboral: que las mujeres tiendan a ocupar puestos de baja condición y poca calificación, temporales y de tiempo parcial” (p. 3). Esto está muy relacionado al estereotipo de que la mujer es menos productiva que el hombre, no solo porque se asume que está menos educada, sino también porque el cuidado del hogar corre casi exclusivamente por su cuenta. Dicho esto, queda claro que los tres componentes mencionados por Marchionni et ál. no pueden ser analizados por separado, ya que actúan como un conjunto en el cual no existe uno sin el otro.

Como explican Gómez-Urrutia y Jiménez-Figueroa (2019), histórica y culturalmente la división de trabajo dentro de la familia se hizo de acuerdo al género. El hombre en general es visto como el proveedor de la familia, mientras que la mujer es la que se debe encargar de las tareas domésticas y del cuidado de los niños. Esta distribución de responsabilidades genera que las mujeres tengan una carga significativa de trabajo no remunerado, quitándoles tiempo para participar en el mercado laboral, y por lo tanto, afectando directamente sus niveles de ingreso.

La licencia por maternidad parecería ser, a simple vista, el único impacto que tiene la maternidad en el mercado laboral para las mujeres, ya que dicha licencia tiene una duración de 3 meses (Izquierdo, 2018) y el tiempo a ausentarse es considerable. Sin embargo, la tarea de ser madre no termina junto con la licencia



por maternidad, sino que las mujeres deben hacerse cargo del cuidado de sus hijos hasta que estos entren en la adultez. Como bien señalan Berniell et ál. (2018) el cuidado de los hijos no se divide equitativamente entre la madre y el padre, sino que cae casi en su mayoría sobre la madre, y esto es parte de lo que se conoce como trabajo no remunerado.

El hecho de que el cuidado de los hijos caiga casi en su totalidad sobre los hombros de las mujeres va a implicar una penalización por maternidad en los salarios. De acuerdo a la literatura se define la penalización por maternidad como la reducción en los salarios de las mujeres por el hecho de ser madres teniendo en cuenta las características observables que afectan los salarios. Durante los primeros años de vida del niño se observa que la penalización es aun mayor en comparación con el resto de la vida laboral de la mujer (Olarte & Peña, 2010), ya que un infante requiere mayor cuidado que un adolescente. Es importante destacar también que dicha penalización se acentúa a medida que la mujer tenga más hijos. Si bien el cuidado que requiere un hijo va disminuyendo a medida que este crece, es importante destacar que la penalización por maternidad se mantiene en el mediano y largo plazo. De acuerdo con la investigación de Querejeta, se encontró una reducción del 14% del salario en el primer año de la maternidad que no logró reducirse pasados los 10 años de la maternidad, alcanzando en promedio una reducción total del 32%. Si bien es evidente que la reducción más drástica toma lugar en el primer año de la vida de un hijo, el salario de la madre continúa bajando incluso hasta que el hijo cumple 10 años (2020).

En congruencia con esta investigación, Berniell et ál. (2019) encuentran un efecto causal de la maternidad en la participación laboral femenina en Chile. Mediante un estudio de eventos, observan

una caída en las horas trabajadas así como también en los salarios y a su vez una gran migración al sector informal con la llegada del primer hijo para las madres, mientras que no se observa este efecto para los padres. Los salarios caen en un 28% y el empleo en un 22%. Las mismas autoras comparan los resultados encontrados para Chile con un estudio de eventos realizado para una serie de 29 países desarrollados, sobre todo países europeos, donde el empleo cae en un 25% para las madres, aun más que lo encontrado para Chile. Estos estudios revelan claramente que la maternidad es un factor clave en la persistencia de las brechas de género, tanto en los países desarrollados como aquellos en vías de desarrollo (Berniell et ál., 2021).

Diversas investigaciones señalan que el trabajo *part-time* es la mejor alternativa para las mujeres, ya que permite un equilibrio balanceado entre la vida laboral y la vida personal. Sin embargo, de acuerdo con Higgins et ál. (2000) eso resulta aplicable a las mujeres que poseen una importante trayectoria. Para aquellas que no cuentan con tal, termina siendo perjudicial en su esfera familiar, ya que no logran balancear el trabajo y las tareas del hogar. Stier y Lewin-Epstein (2000) sugieren que los trabajos *part-time* solo mantienen las tradiciones de la división de trabajo por género, más que cambiar los paradigmas tradicionales. Por su parte, Webber y Williams (2008) llegan a conclusiones similares, que aunque se busca el trabajo *part-time* con el fin de encontrar flexibilidad para lograr balancear familia y trabajo, esto termina llevando a más desigualdades de género dentro de los hogares, contrario a lo que se esperaba.

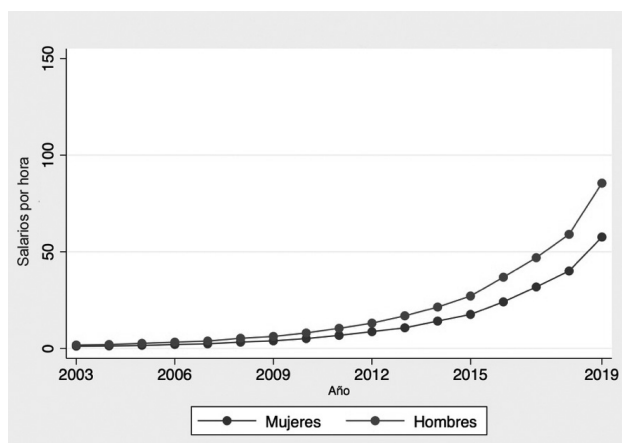
Otra forma de buscar la flexibilidad que la maternidad requiere es recurrir al sector informal, un mercado muy dominado por el género femenino, precisamente por esta razón. Esto implica salarios más bajos, falta de seguridad social y peores perspectivas para

la movilidad laboral (Berniell et ál., 2019). Resulta inevitable que, ya sea por trabajos *part-time* o por la informalidad, los salarios de las mujeres se reducirán.

## Estadísticas descriptivas

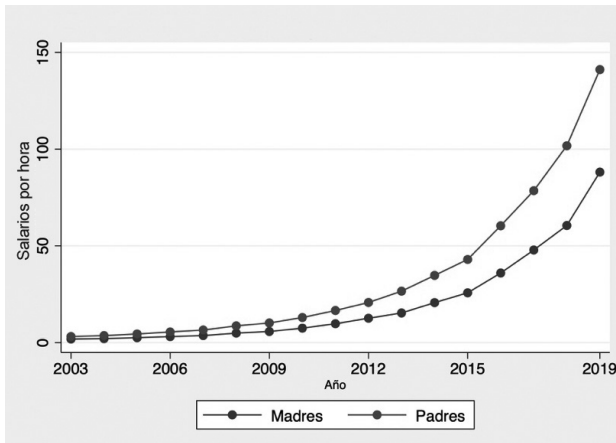
La base de datos a utilizar en la presente investigación es la Encuesta Permanente de Hogares, que es un programa que permite conocer las características sociodemográficas y socioeconómicas de Argentina llevado a cabo por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). Esta base de datos permite cuantificar las diferencias de los salarios por hora entre distintos individuos, como por ejemplo entre hombres y mujeres, para los años que van entre 2003 y 2019. A continuación, se presentan estadísticas descriptivas relevantes para una mejor comprensión de los datos a utilizar, ya que esta investigación tiene como variable dependiente los salarios por hora reportados por los individuos.

**Figura 1.** Evolución de los salarios por hora entre hombres y mujeres, a lo largo de los años



La Figura 1 ilustra la brecha que existe en los salarios entre los hombres y las mujeres. Estos datos reflejan el promedio de los salarios nominales por hora reportados por los individuos en los distintos años. El aumento en el salario por hora a lo largo de los años se debe a la alta inflación que viene sufriendo Argentina hace mucho tiempo. Sin embargo, lo que se destaca en este gráfico es que independientemente de cómo evolucione el salario nominal, la brecha entre los hombres y las mujeres tiene la misma proporción en todos los años, en donde los salarios de los hombres se encuentran siempre por encima de el de las mujeres.

**Figura 2.** Evolución de los salarios por hora entre madres y padres, a lo largo de los años



Por otro lado, en la Figura 2 se puede observar la evolución del salario por hora al contrastar padres con madres. Esta evolución resulta similar a la encontrada en la Figura 1 en el sentido que los salarios nominales aumentan junto con la inflación, pero por sobre todo, que los salarios de los padres siempre se encuentran por encima del de las madres. Lo que es interesante de destacar es que

tanto para las madres como para los padres los niveles de salario por hora son más altos que si se tiene en cuenta a todas las mujeres y a todos los hombres.

## **Metodología**

La investigación está enfocada en las diferencias salariales entre las mujeres que son madres y el resto de la población económicamente activa cuyos ingresos son positivos, proporcionando evidencia empírica que sostiene la hipótesis planteada en la introducción. Cabe destacar que este análisis no muestra una relación causal, ya que para esto se requieren datos más complejos, los cuales no están disponibles en este país. Si bien lo ideal sería encontrar un efecto causal que sostenga empíricamente la existencia de la penalización por maternidad en Argentina, la investigación busca proveer algún tipo de ejercicio empírico para Argentina en lo que respecta a la maternidad. Para ello se estimará un modelo de regresión lineal de ecuaciones de Mincer, teniendo como variable dependiente el salario por hora y como principales variables explicativas la educación y la experiencia laboral, entendidas como capital humano (Mincer, 1974). Para lograr una mayor precisión a la hora de estimar dicha regresión es que se agregará un conjunto de controles relacionados con la ocupación (jerarquía, calificación y carácter ocupacional) y con características específicas del hogar (cantidad de niños, hogar monoparental y trabajo *part-time*). Para enriquecer la investigación y la interpretación de los resultados se usará el mismo modelo para medir la diferencia de salario horario esperado entre mujeres y hombres.

$$\ln(Y_{i,t}) = \beta_0 + \beta_1 \text{educ}_{i,t} + \beta_2 \text{exp}_{i,t} + \beta_1 \text{exp}_{i,t}^2 + \delta \text{madre} + \gamma X + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

$$\ln(Y_{i,t}) = \beta_0 + \beta_1 \text{educ}_{i,t} + \beta_2 \text{exp}_{i,t} + \beta_1 \text{exp}_{i,t}^2 + \delta \text{madre} + \gamma X + \varepsilon_{i,t} \quad (2)$$

Por un lado, el primer modelo estima la diferencia de salarios por hora esperado entre las mujeres que son madres y tanto los hombres como aquellas mujeres que no son madres. Por otro lado, el segundo modelo captura la diferencia de salarios por hora esperado entre mujeres y hombres.

En primer lugar, la variable Y es el salario por hora. En segundo lugar, se encuentra la variable educación que incluye distintas dummies de acuerdo al nivel de educación que tiene el individuo. Los distintos niveles de educación que contemplan las variables son: primaria incompleta, primaria completa, secundaria incompleta, secundaria completa, universidad incompleta y universidad completa. En tercer lugar se encuentra la experiencia laboral, la cual se aproximó a través de una resta de la edad del individuo con sus años de educación. En cuarto lugar, se incluye la experiencia laboral al cuadrado tal y como se hace en la ecuación de Mincer. Estas 4 variables forman parte tanto del modelo (1) como del (2).

Lo que diferencia a los modelos son las variables de interés que están acompañadas por distintos coeficientes. Para el modelo 1 el coeficiente de interés es aquel que acompaña a la variable que identifica si el individuo de la muestra es madre o no lo es. En el modelo 2 el coeficiente de interés es  $\Omega$ .

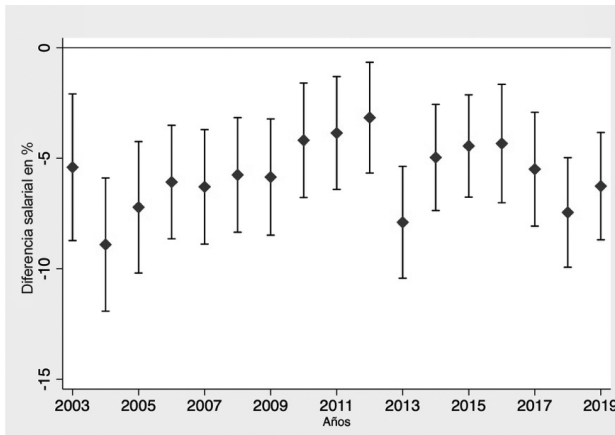
Las regresiones van a contar a su vez con un conjunto de controles capturados en el vector X y acompañados por un vector de coeficientes  $\gamma$ . Se consideran controles que se cree condicionan el salario de las personas, relacionados con la ocupación y las características de los hogares.

Se utiliza el logaritmo del salario por hora para construir un modelo log-lin y así interpretar la magnitud del coeficiente de interés como un porcentaje.

## Resultados

Al estimar las regresiones para un período de tiempo que va desde 2003 a 2019 se obtuvieron los datos presentados en la Tabla 1. En todos los casos, tanto para el modelo (1), como para el (2) los resultados son significativos a nivel 1% y 5%, y con magnitudes esperables, aunque sorprendentes.

El coeficiente que acompaña a la variable madre en el modelo 1 estima la diferencia del salario por hora esperado entre las mujeres que son madres y el resto de la población. Las estimaciones de dicho modelo arrojan una diferencia salarial negativa y significativa para las mujeres que son madres, lo cual se alinea con la literatura (Berniell et ál., 2019). Los resultados se presentan en la Figura 3, que muestra el coeficiente estimado para el modelo 1 a lo largo de los años. A grandes rasgos los resultados obtenidos oscilan entre un 8,9% y un 3,1%, es decir que las madres ganan entre un 8,9 y un 3,1% menos que el resto de la población a lo largo de todos los años comprendidos dentro de la muestra.

**Figura 3.** Diferencias salariales entre madres y el resto de la población

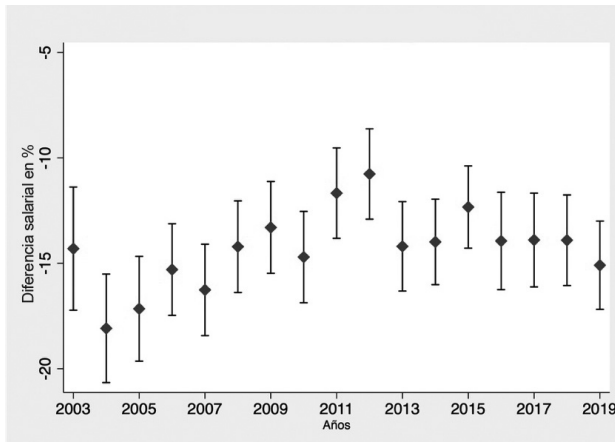
En cuanto a la persistencia de esta diferencia en los salarios se puede decir que si bien hubo una leve tendencia a la mejoría en pos de alcanzar la igualdad salarial en los primeros 10 años de la muestra, a partir del año 2013 dicha tendencia parecería desaparecer para traer consigo un estancamiento y hasta una desmejoría en las diferencias salariales estimadas. De todas formas, al analizar la diferencia salarial por maternidad en un sentido más global y no tan minucioso los resultados parecen mantenerse en niveles similares a lo largo del tiempo.

Hay dos mecanismos que podrían estar operando por separado o en simultáneo que pueden explicar potencialmente estos resultados. Por un lado se encuentra la reducción en las horas trabajadas a las que se ve forzada la mujer a realizar al momento de tener un hijo, dada la flexibilidad horaria que esto requiere. En el mejor de los casos la madre migra a un trabajo *part-time* dentro del sector formal, reduciendo así su salario. En el peor escenario muchas mujeres se ven obligadas a migrar al sector informal en búsqueda de la flexibilidad que la crianza de un hijo requiere,



reduciendo así aun más su salario. Por otro lado, si bien la flexibilidad necesaria para criar a un niño recién nacido es superior a la que requiere un adolescente, ante cualquier eventualidad relacionada a los hijos es la madre quien debe responder, no porque así lo estipule la ley, sino por una construcción social (Berniell et ál., 2019). Es por esto que la mujer que alguna vez fue madre siempre va a necesitar un poco más de flexibilidad que aquellas mujeres que no lo son y que los hombres. Resulta así muy difícil que el nivel de salario de una mujer que fue madre vuelva al original si estuvo expuesta a una reducción salarial al momento de serlo (Querejeta, 2020).

El coeficiente de interés del modelo 2 captura la diferencia del salario por hora esperado entre las mujeres y los hombres. Las estimaciones arrojan diferencias negativas a lo largo de los años y de magnitudes considerables. Los resultados se presentan en la Figura 4 a continuación, la cual muestra los coeficientes de interés estimados a lo largo de los años. Si bien parece haber una caída en el tiempo, no resulta ser persistente en los últimos años, ya que se observa un estancamiento en las diferencias salariales a partir de 2013. Si bien se esperaba encontrar una tendencia a la baja que persista en el tiempo y que sea aun más marcada en los últimos años, las magnitudes encontradas en las diferencias salariales entre hombres y mujeres son las esperadas, ya que se observaron resultados similares en la literatura relacionada.

**Figura 4.** Diferencias salariales entre mujeres y hombres

Cabe aclarar que tanto la Figura 3 como la Figuras 4 son gráficos correspondientes a los coeficientes estimados para cada año en particular. En el caso de la Figura 3, el coeficiente estimado corresponde al de madre, el de la Figura 4 corresponde al coeficiente estimado para mujer.

En conclusión, siguiendo el modelo de ecuaciones de Mincer se estimó que el salario por hora que cobran las mujeres que son madres es entre un 3% y un 9% menor al que cobran las mujeres que no son madres y los hombres. A su vez las mujeres perciben un salario entre un 11% y un 18% menor al de los hombres.

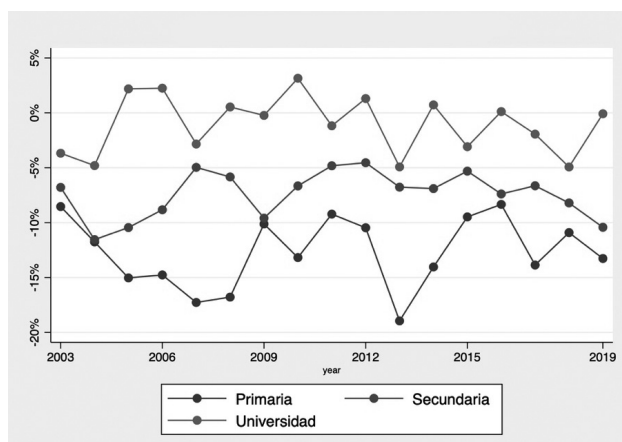
Los resultados están en línea con la literatura que investiga los problemas de género y la maternidad. Si bien no es posible hacer inferencia causal con los datos disponibles para Argentina, los resultados de las estimaciones están en concordancia con los resultados causales obtenidos para Chile, Uruguay y países europeos, como se explicó en la sección dos. En estas investigaciones, las autoras encontraron que el salario de las mujeres se reduce entre un

10% y un 30% cuando se convierten en madres, para los diferentes países (Berniell et ál., 2019, 2021; Querejeta, 2020).

## Heterogeneidades

La presente sección está enfocada en explorar las heterogeneidades de la muestra centrándose en el modelo 1 que, recordemos, estima las diferencias salariales entre las madres y tanto las mujeres que no lo son como los hombres. Las heterogeneidades a explorar son entre los diferentes niveles educativos que un individuo puede alcanzar.

**Figura 5.** Diferencia salarial entre madres y el resto de la población, por niveles de educación



La Figura 5 por su parte ilustra las diferencias en el salario horario entre las madres y el resto de la muestra, pero separando por el nivel educativo que el individuo haya alcanzado,<sup>1</sup> siendo estos

1 Se toma como nivel alcanzado tanto si el individuo lo completó como si no, es decir que educación primaria por ejemplo se refiere a primaria completa e incompleta.

el nivel primario, el secundario y el universitario. Los resultados encontrados al distinguir por educación son negativos y significativos cuando se tiene en cuenta la educación primaria y secundaria.<sup>2</sup> Las diferencias en el salario resultan mayores para aquellas madres que alcanzaron el nivel primario que para aquellas que alcanzaron el secundario, siempre comparando con las mujeres que no son madres y los hombres que hayan alcanzado el mismo nivel educativo. Estos resultados coinciden con la literatura relacionada a la educación la cual establece que un individuo percibe un mejor salario a medida que su nivel educativo aumente (Mincer, 1974). Por su parte, los resultados para educación universitaria resultan no significativos y en muchos casos,<sup>3</sup> con lo cual su interpretación estaría completamente sesgada. De todas formas, si bien los coeficientes no resultan significativos, no parecería extraño que las madres con educación universitaria tengan salarios iguales o ligeramente superiores a las mujeres que no son madres y a los hombres, ya que siguiendo con la literatura, las brechas salariales de género tienden a achicarse e incluso invertirse al tener en cuenta a los individuos más educados de las muestras (Ibarra, 2018).

### **Consideraciones finales**

Si bien es cierto que tanto la brecha salarial de género como las diferencias salariales negativas entre las madres y el resto de la población han ido disminuyendo a lo largo de los años, esta disminución fue realmente pequeña, y es por esto que resta preguntarse qué es lo que se puede hacer para lograr cerrarlas definitivamente.

2 Ver Tabla 2 disponible en el Anexo.

3 Ver Tabla 2 disponible en el Anexo.

Las políticas que más impacto podrían llegar a tener en este contexto son aquellas enfocadas en modificar los patrones estructurales de la sociedad como también aquellas medidas abocadas a socavar la discriminación. Claro está que ambas van de la mano, ya que la discriminación contra la mujer es un problema estructural en muchas sociedades del mundo, y particularmente en la Argentina, sobre el cual se debe trabajar y todavía queda mucho por cambiar.

Resulta relevante aclarar que en 1979 Argentina se suscribe al tratado firmado en la “Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” creada por la ONU, con jerarquía superior a las leyes. Este tratado sienta las bases para realizar políticas públicas enfocadas en terminar con la discriminación contra la mujer.

Hay muchos enfoques a la hora de realizar políticas públicas que tengan como objetivo modificar los patrones estructurales que llevan a la discriminación hacia la mujer en nuestra sociedad, y particularmente a aquellas que deciden convertirse en madres.

En primer lugar, resulta de suma importancia enfocar las políticas públicas a mejorar y garantizar el acceso a una educación sexual integral tanto para las mujeres como para los hombres, así como también ampliar la educación sobre la maternidad. Esto resulta relevante dado que, como bien se discutió anteriormente, la decisión de ser madre tiene un impacto en la vida laboral, y es por esto que una mujer debería tener todas las herramientas posibles a la hora de tomar la decisión de ser madre, evitando así la maternidad no deseada (Toledo et ál., 2000). La educación sexual integral también resulta importante para superar las ideologías de género, entendidas como los roles o las conductas atribuidas a estos y relacionadas con sus desigualdades (Carrera-Fernández et ál., 2007).

En segundo lugar, las mujeres deberían estar cubiertas por la ley en cuanto a su derecho a oportunidad de empleo y a su vez la elección del mismo. Como ya fue mencionado previamente, al tener que reducir sus horas trabajadas por convertirse en madre, la mujer en la mayoría de los casos no puede elegir su profesión. Cabe destacar que hay mujeres que se autoseleccionan para alejarse del mercado laboral al convertirse en madres, pero este proceso se lleva a cabo a través de una decisión propia, y que dado el contexto de pobreza que tiene Argentina, estas mujeres que eligen y pueden quedarse son una minoría, y es por esto que no se profundiza en esta situación.

Por otro lado, si bien la ley contempla la licencia por maternidad con derecho a goce de sueldo, el problema radica en las diferencias entre la licencia por maternidad y por paternidad. Por un lado, la licencia por maternidad tiene una duración de tres meses, mientras que la de paternidad es de dos días hábiles (Izquierdo, 2018). Esto podría generar un incentivo para el empleador a contratar hombres por sobre mujeres, dado que ausentarse tres meses en el trabajo reduce la productividad de la firma, mientras que dos días no lo hace. Una forma de socavar esto es alentar el apoyo a los padres para combinar obligaciones familiares y laborales, sacándole de esta forma parte del peso que la mujer tiene en la producción del hogar.

Por último, es de suma importancia analizar los sistemas de cuidado. Este es un factor clave para la participación laboral de las madres, ya que el acceso a jardines de infantes permitiría que las madres se reincorporen al mercado laboral más rápido. De acuerdo con Marzonetto y Enríquez, la tasa de asistencia al jardín de infantes en los primeros tres años de vida es muy baja, especialmente

para niveles socioeconómicos bajos. No solo es importante el fortalecimiento de estas instituciones para las madres, sino también para el desarrollo cognitivo de los niños, de acuerdo con el Plan Nacional de Primera Infancia del Ministerio de Desarrollo Social, que busca garantizar el desarrollo integral de niñas y niños desde los cuarenta y cinco días de edad hasta los cuatro años (2017). La coordinación estatal para la implementación de estas políticas es de suma relevancia para las madres y sus hijos.

## **Conclusiones**

A modo de conclusión, el trabajo presentado destaca la importancia que tiene seguir profundizando en los temas relacionados con la discriminación de género y más particularmente a la maternidad, proporcionando evidencia empírica para llamar la atención tanto de la sociedad como de la agenda política. Los resultados encontrados muestran la desigualdad que existe tanto entre los géneros, como así también para las mujeres que son madres.

Debido a la multiplicidad de factores que influyen en esta problemática, claro está que lograr la igualdad de género no va a ser posible en el corto plazo. Justamente, es por eso que es necesario abordar este asunto desde las distintas disciplinas y enfoques sociales. Consideramos que un buen punto de partida sería generar conciencia en la sociedad con el fin de lograr un trabajo conjunto, ligado a políticas públicas que tengan como objetivo la igualdad de género.

## Bibliografía

- Alma, E. (2013), “Brechas salariales en Uruguay: género, segregación y desajustes por calificación”. *Problemas del desarrollo*, 44(174), 89-117.
- Assembly, U. G. (1979), “Convention on the elimination of all forms of discrimination against women”. Retrieved April, 20, 2006.
- Bailliet, C. M. (2016), “A Nordic approach to promoting women’s rights within international law: internal v. external perspectives”. *Nordic Journal of International Law*, 85(4), 368-394.
- Baquero, J., Guataquí, J. C. & Sarmiento, L. (2000), “Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, Modalidades y Estudios para Colombia”. *Borradores de Investigación*, 8, Editorial Universidad del Rosario.
- Bareiro, L. & Soto, L. (2015), *Igualdad de género mediante políticas públicas en estados inclusivos en el marco de la agenda 2030*.
- Benavides, E. O. (2015), “Educación, empleo e ingresos en el municipio de Tumaco 2015”. *Revista de Economía & Administración*, 12(2).
- Berniell, I., Berniell, L., De la Mata, D., Edo, M. & Marchionni, M. (2018), “Motherhood and the missing women in the labor market”. Ponencia presentada en el LIII Reunión Anual de la Asociación Argentina de Economía Política, Facultad de Ciencias Económicas, UNLP.
- (2019), “Gender gaps in labor informality: The motherhood effect” (No. 247). Documento de trabajo.
- Berniell, M. I., Berniell, L., De la Mata, D., Edo, M., Fawaz, Y., Machado, M. P. & Marchionni, M. (2021), “Motherhood and the Allocation of Talent” (No. 14491). Institute of Labor Economics (IZA).
- Blau, F. D. & Kahn, L. M. (2000), “Gender differences in pay”, *Journal of Economic perspectives*, 14(4), 75-99.
- Botello, H. A. & López Alba, A. (2014), “El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en Latinoamérica”, *Semestre económico*, 17(36), 13-37.



- Casal, M. D. P. & Barham, B. L. (2013), “Penalizaciones salariales por maternidad y segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina”, *Revista CEPAL*.
- Chen, Y. & Kelly, K. A. (2019), “The gender difference in wages and the returns to schooling over the great recession in the US”, *Research in Economics*, 73(2), 190-198.
- Gradín, C. & Del Río, C. (2009), “Aspectos distributivos de las diferencias salariales por razón de género en España: Un análisis por subgrupos poblacionales”. *Hacienda pública española*, 189(2), 9-46.
- Gómez-Urrutia, V. & Jiménez-Figueroa, A. (2019), “Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile”. *Convergencia*, 26(79).
- Herrero López, C. (2016), “Estimación de la discriminación salarial femenina en la provincia de Segovia”. Tesis de grado de la Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, Universidad de Valladolid.
- Higgins, C., Duxbury, L. & Johnson, K. L. (2000), “Part-time work for women: Does it really help balance work and family?”, *Human Resource Management*, 39(1), 17-32.
- Izquierdo, R. A. (2018), “Análisis comparativo de las licencias por maternidad y paternidad en Argentina con las licencias en Suecia. Progresos y deudas pendientes del Estado para continuar el camino a la equidad de género”.
- Jann, Ben (2008), “The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models”, *The Stata Journal*, 8(4): 453-479.
- Liu, C., Esteve, A. & Treviño, R. (2017), “Female-headed households and living conditions in Latin America”, *World Development*, 90, 311-328.
- Maldonado, J. & Peña, C. (2020), “Maternidad y brecha salarial: ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad?”, *Cuestiones Económicas*, 30 (2), 1-50.

- Marchionni, M., Gasparini, L. & Edo, M. (2019), “Brechas de género en América Latina. Un estado de situación”, Banco de Desarrollo de América Latina.
- Martínez Gómez, C., Miller, T. & Saad, P. M. (2013), “Participación laboral femenina y bono de género en América Latina”, Documentos de Proyectos 570, CEPAL.
- Marzonetto, G. L. & Enríquez, C. R. (2017), “La coordinación institucional de políticas de cuidado infantil en la Argentina: desafío necesario para el abordaje de las desigualdades”, *Cuadernos de Economía Crítica*, (7), 43-69.
- Mincer, J. (1974), “Schooling, Experience, and Earnings”, *Human Behavior & Social Institutions*, 2.
- Nielsen, H. S. (2000), “Wage discrimination in Zambia: an extension of the Oaxaca-Blinder decomposition”, *Applied Economics Letters*, 7(6), 405-408.
- Rossi, M. A. & Ruzzier, C. A. (2018), “Career Choices and the Evolution of the College Gender Gap”, *The World Bank Economic Review*, 32(2), 307-333.
- Olarte, L. & Peña, X. (2010), “El efecto de la maternidad sobre los ingresos femeninos”, *Ensayos Sobre Política Económica*, 63(28), 190-231.
- Stier, H. & Lewin-Epstein, N. (2000), “Women’s part-time employment and gender inequality in the family”, *Journal of Family Issues*, 21(3), 390-410.
- Unidad Mujer y Desarrollo (2001), “Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas económicas laborales en América Latina”, *Serie Seminarios y conferencias*, Chile (20).
- Querejeta, M. (2020), “Impacto de la maternidad sobre el ingreso laboral en el Uruguay”, *Documentos de Trabajo*, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Uruguay.
- Webber, G. & Williams, C. (2008), “Part-time work and the gender division of labor”, *Qualitative Sociology*, 31(1), 15-36.

## Anexo

### Estadísticas descriptivas — Tabla de salarios por hora

Año	Mujer	Hombre	Madre	Padre
2003	1,1179	1,770	1,829	3,137
2004	1,296	2,065	2,033	3,619
2005	1,611	2,661	2,527	4,472
2006	2,086	3,282	3,091	5,481
2007	2,424	3,848	3,641	6,505
2008	3,324	5,266	4,9016	8,654
2009	3,967	6,221	5,738	10,138
2010	5,126	8,022	7,457	12962
2011	6,763	10,448	9,763	16,584
2012	8,699	13,129	12,587	20,736
2013	10,703	16,885	15,321	26,565
2014	14,192	21,431	20,658	34,742
2015	17,609	27,127	25,730	42,988
2016	24,131	36,856	35,967	60,386
2014	31,814	46,964	47,857	78,512
2018	40,107	59,065	60,540	101,754
2019	57,641	85,541	88,141	141,113

### Definición de variables para los modelos

Aproximación de años de educación:

- 0 años si el individuo solo terminó el jardín de infantes.
- 4 años si el individuo empezó la primaria pero no la terminó.
- 6 años si el individuo terminó la primaria.

- 9 años si el individuo empezó la secundaria pero no la terminó.
- 12 años si el individuo terminó la secundaria.
- 14 años si el individuo hizo un terciario.
- 17 años si el individuo terminó una carrera universitaria.
- 19 años si el individuo hizo un posgrado.

Conjunto de controles:

- Variable dummy que toma el valor 1 si el individuo trabaja part-time, es decir, menos de 30 horas semanales.
- Variable dummy que toma el valor 1 si el hogar es monoparental.
- Variable que captura la cantidad de niños que hay en el hogar.
- Variables que controlan características del mercado laboral. Son variables categóricas creadas siguiendo el Clasificador Nacional de Ocupaciones (CNO-2001), a partir de una variable dentro la EPH (pp04d\_cod).
- Variable que identifica el sector en el cual el individuo se desempeña profesionalmente, que fueron divididos en 14 sectores (Administración pública; Directores de empresas privadas; Finanzas; Comercio; Transporte, Almacenamiento y comunicaciones; Salud y servicios sociales; Educación; Hoteles y restaurantes; Servicio doméstico; Agro, pesca, forestal, caza; Petróleo y minería; energía, agua y gas; Construcción; Industria).
- Variable que identifica la jerarquía ocupacional del individuo, siendo estas: director, cuentapropista, jefe y asalariado,
- Variable que identifica la calificación ocupacional, es decir, si el individuo tiene calificación profesional, técnica, operativa o no posee calificación alguna.

**Tabla 1: Modelo principal**

	<b>Modelo mujer</b>	<b>Modelo madre</b>
2003	-14,304*** (0,015)	-5,408*** (0,017)
2004	-18,084*** (0,013)	-8,908*** (0,015)
2005	-17,156*** (0,013)	-7,218*** (0,015)
2006	-15,298*** (0,011)	-6,077*** (0,013)
2007	-16,262*** (0,011)	-6,293*** (0,013)
2008	-14,212*** (0,011)	-5,755*** (0,013)
2009	-13,300*** (0,011)	-5,850*** (0,013)
2010	-14,702*** (0,011)	-4,185*** (0,013)
2011	-11,672 (0,011)	-3,858*** (0,013)
2012	-10,763*** (0,011)	-3,162*** (0,013)
2013	-14,195*** (0,011)	-7,899*** (0,013)
2014	-13,985*** (0,010)	-4,964*** (0,012)
2015	-12,333*** (0,010)	-4,443*** (0,012)
2016	-13,940*** (0,012)	-4,334*** (0,014)
2017	-13,893*** (0,011)	-5,494*** (0,013)
2018	-13,903*** (0,011)	-7,452*** (0,013)
2019	-15,090*** (0,011)	-6,262*** (0,012)

Standard errors in parenthesis

\*\*\* P&lt;0,01, \*\*P&lt;0,05, \* P&lt;0,1

**Tabla 2: Modelo de madres, por niveles de educación**

	<b>Primaria</b>	<b>Secundaria</b>	<b>Universidad</b>
2003	-8,537** (0,030)	-6,791 (0,028)	-3,679 (0,027)
2004	-11,759*** (0,029)	-11,546*** (0,025)	-4,801 (0,026)
2005	15,034*** (0,028)	-10,450*** (0,025)	2,188 (0,022)
2006	-14,766*** (0,026)	-8,829*** (0,021)	2,248 (0,021)
2007	-17,273*** (0,028)	-4,967 (0,021)	-2,841 (0,022)
2008	-16,784*** (0,029)	-5,839*** (0,021)	0,534 (0,021)
2009	-10,123*** (0,028)	-9,592*** (0,022)	-0,233 (0,021)
2010	-13,181*** (0,030)	-6,657** (0,021)	3,152 (0,021)
2011	-9,224*** (0,031)	-4,819 (0,020)	-1,177 (0,021)
2012	-10,467*** (0,030)	-4,541 (0,020)	1,303 (0,020)
2013	-18,952*** (0,029)	-6,770*** (0,021)	-4,925 (0,021)
2014	-14,037*** (0,031)	-6,899*** (0,019)	0,727 (0,019)
2015	-9,481*** (0,030)	-5,309** (0,019)	-3,083 (0,018)
2016	-8,340 (0,034)	-7,389*** (0,021)	0,115 (0,022)
2017	-13,861*** (0,033)	-6,642*** (0,020)	-1,938 (0,020)
2018	-10,909*** (0,035)	-8,208*** (0,019)	-4,930 (0,020)
2019	-13,270*** (0,035)	-10,426*** (0,019)	-0,082 (0,019)

Standard error in parenthesis

# ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DE LA PANDEMIA DEL COVID-19 SOBRE EL EMPLEO DE MUJERES Y VARONES EN ARGENTINA

MARÍA MONZA

## **1. Introducción**

La irrupción de la pandemia del COVID-19 y las restricciones a la movilidad adoptadas para disminuir la circulación del virus provocaron una caída formidable de la actividad económica y, consecuentemente, de los niveles de actividad, empleo e ingresos de la población, en particular en el 2° trimestre de 2020. Si bien en el 3° y 4° trimestre del año, luego de la flexibilización de las restricciones, se observó una clara recuperación de los indicadores, esta solo revirtió parcialmente la caída previa.

Las consecuencias de la pandemia sobre el mercado laboral en el 2° trimestre (en adelante, 2T20) no fueron homogéneas entre los distintos grupos poblacionales. Afectaron en mayor medida a algunos sectores de actividad y categorías ocupacionales. Tampoco fue homogénea la recuperación parcial posterior. A modo de ejemplo,

el cuentapropismo fue una de las categorías ocupacionales más afectadas en el 2T20, pero también la de mayor repunte en el 3T20 y el 4T20, ubicándose por sobre los niveles pre-pandemia al final del año. Esto permite pensar que los efectos de la pandemia sobre el mercado laboral pueden no haber sido transitorios o coyunturales: podrían tener consecuencias duraderas, haber inducido a cambios estructurales (como una “nueva” tasa de cuentapropismo, en niveles más elevados que antes de la pandemia).

En ese contexto, y dado que se trataba de un mercado laboral que presentaba brechas de género antes de la irrupción del COVID-19, es necesario preguntarse si la crisis y la recuperación parcial también tuvieron un efecto diferenciado según el género. Y si indujeron a una profundización de las brechas de género, ya sea transitoria o incluso permanente. La economía feminista desde la década del noventa viene insistiendo sobre la importancia de incluir una mirada de género en el análisis económico. En el marco de la mayor crisis económica en casi cien años, esta es una tarea ineludible.

Este trabajo se propone analizar si la pandemia del COVID-19 tuvo efectos diferenciados sobre el empleo de varones y mujeres, a través del procesamiento de las bases usuarias de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC).

La hipótesis es que la que la pérdida de empleo fue mayor para las mujeres, como así también que la recuperación parcial de 3T20 y 4T20 fue más lenta para ellas.

Los argumentos para sostener esta hipótesis, antes de contrastarla con los datos, son principalmente tres. En primer lugar, dado que la inserción laboral de las mujeres es más precaria (mayor tasa de no registro, mayor tasa de desocupación y mayor subocupación



horaria), sus puestos de trabajo probablemente fueran más inestables y estuvieran más expuestas a perder el empleo. En segundo lugar, si bien las tasas de actividad y empleo de las mujeres pueden comportarse de forma contracíclica, por el “efecto del trabajador adicional” (ETA), las mismas restricciones a la movilidad impidieron esta posibilidad. En tercer lugar, el tiempo destinado en los hogares a realizar tareas domésticas y de cuidado aumentó con las restricciones a la movilidad, principalmente por la suspensión de las clases presenciales en todos los niveles educativos. La economía feminista postula que la desigual distribución de las tareas de cuidados es la raíz de las brechas de género presentes en el mercado laboral. Entonces, el aumento de las tareas de cuidado que probablemente recayó más sobre las mujeres habría profundizado dichas brechas, al provocar la salida de mujeres del mercado laboral por tener que dedicarse a cuidar de manera no remunerada.

Además de explorar si las mujeres efectivamente sufrieron una mayor pérdida de empleo que los varones, el presente trabajo busca indagar sobre otros cruces o intersecciones, entendiendo que “las mujeres” no son un grupo homogéneo, sino que la dimensión “mujer” se interrelaciona con otras (raza, clase, edad, entre otras). Rodríguez Enríquez (2020) afirma que, a pesar de que el virus en un inicio se presentó como “democrático”, en realidad la crisis desatada “profundiza las desigualdades en sus múltiples interseccionalidades y profundiza la precariedad de la vida en contextos que ya resultaban adversos” (p. 150). Es decir, a la hipótesis de que las mujeres sufrieron una pérdida de empleo mayor y una recuperación más lenta que los varones, se suma la hipótesis de que las mujeres pertenecientes a los grupos más vulnerables se vieron especialmente afectadas.

## 2. ¿Qué pasó con el empleo en la pandemia?

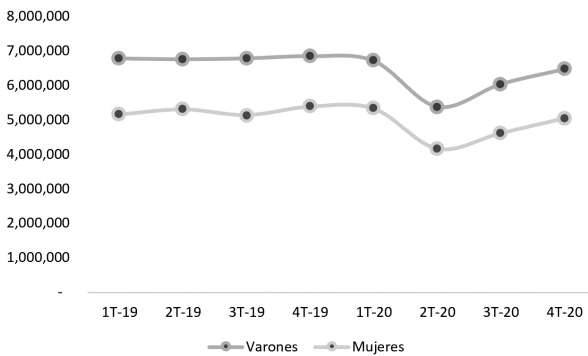
La irrupción de la pandemia del COVID-19 y las medidas adoptadas para mitigar la circulación del virus provocaron una caída formidable de la actividad económica y, con ella, del empleo. El 20 de marzo de 2020, a través del decreto N° 297/2020 se estableció el “Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio” (ASPO) y solo fueron exceptuadas las personas afectadas a las actividades y servicios declarados esenciales.

La actividad económica fue especialmente afectada en el segundo trimestre del año: el PBI mostró una caída del -19,1% en términos interanuales, de acuerdo al INDEC. Conforme a los datos de la EPH en dicho trimestre 2,5 millones de personas perdieron el empleo (-20,9%), al menos transitoriamente, y pasaron a la inactividad porque las mismas restricciones a la movilidad impedían o dificultaban la búsqueda de otro trabajo. En el tercer y cuarto trimestre del año las restricciones se fueron flexibilizando, aunque no de forma homogénea: dependió del riesgo epidemiológico que implicara cada sector de actividad y del nivel de circulación del virus en cada región del país. La recuperación de la actividad económica y del empleo fueron significativas, aunque solo compensaron parcialmente la caída del 2T20. La variación del PBI respecto del 4T19 fue de -4,3% en el último trimestre de 2020 y la caída del empleo fue del -5,9%, esto es, 700 mil personas menos ocupadas que un año atrás.

En el 2T20, la caída en la cantidad de personas ocupadas fue de -20,5% para los varones y de -21,5% para las mujeres en términos interanuales. En el 4T20, la caída del empleo se redujo a -5,5% para los varones y -6,3% para las mujeres. Es decir, en ambos trimestres

la caída fue aproximadamente 1pp superior para las mujeres. Si bien no es desdeñable, está lejos de ser una diferencia significativa, al lado de la magnitud de la caída. La pérdida de empleo fue muy profunda tanto para varones como para mujeres.

**Gráfico 1.** Cantidad de varones y mujeres empleadxs  
Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC



Pueden esbozarse algunas explicaciones para estos datos que muestran una evolución similar del empleo para varones y mujeres. La primera se relaciona con la segregación horizontal del empleo. Los tres sectores de actividad menos afectados por la caída del empleo, al considerar la variación promedio en la cantidad de personas ocupadas en 2020 respecto de 2019, fueron administración pública, salud y enseñanza. Es fácil explicar por qué: fueron tres sectores que no interrumpieron su actividad en ningún momento, ya fuera porque se encontraban exceptuados del ASPO (salud y parte de la administración pública) o porque podían trabajar a distancia (enseñanza y el resto de administración pública), además de estar los tres muy relacionados con el sector público donde, a diferencia del sector privado, no se perdieron puestos de trabajo. Esto coincide con lo encontrado por CEPAL/OIT (2020) para el conjunto

de la región: “En este caso, la relativa estabilidad contractual del empleo público, las necesidades especiales de la atención de salud en el marco de la crisis sanitaria y la aplicación de técnicas de educación a distancia habrían contribuido a este resultado” (p. 14). Salud y enseñanza son dos sectores donde las mujeres se encuentran sobre-representadas: en 2019, el 68% y el 75% del empleo de esos sectores, respectivamente, era femenino. En la administración pública la participación es relativamente paritaria (las mujeres representaban el 44% en 2019, en línea con el promedio del total del empleo). Por lo tanto, el hecho de que muchas mujeres se encuentren empleadas en los tres sectores menos afectados (el 32% de las mujeres ocupadas en 2019 se desempeñaba en alguno de estos tres sectores) podría explicar que la caída del empleo para las mujeres no haya sido tanto más abrupta que para los varones. En efecto, si se excluye a estos tres sectores del análisis, la diferencia en la caída del empleo entre varones y mujeres se agranda: en el 2T20 fue de -29,1% para las mujeres y de -24,0% para los varones, mientras que en el 4T20 fue de -10,0% para las mujeres y de -6,0% para los varones. Es decir, la diferencia de 1pp que se identificó en la caída global del empleo entre varones y mujeres, asciende a 4 o 5pp al no considerar estos sectores de baja caída de empleo (y alta participación femenina).

En segundo lugar, los datos muestran que las mujeres tuvieron más posibilidades de continuar trabajando desde la vivienda. Ya en 2019 unas 440 mil mujeres ocupadas reportaron a su vivienda como lugar de trabajo, un 8,4% del total. En el caso de los varones, eran 270 mil, un 3,9%. Este porcentaje se multiplicó tanto para mujeres como para varones. Entre el segundo y el cuarto trimestre de 2020, en promedio, el 31,1% de las mujeres ocupadas y el 13,8% de los varones ocupados trabajó desde la vivienda. Tener un empleo

factible de ser realizado desde la vivienda, sin dudas, disminuía en gran medida las posibilidades de perderlo. Era mucho más probable quedarse sin empleo si la actividad no podía desarrollarse. Si se excluye a las personas que trabajaron desde el hogar, la variación del empleo para las mujeres fue de -41% en el 2T20 y de -28% en el 4T20, mientras que para los varones fue de -29% y -15%. Es decir, la posibilidad para las mujeres de poder trabajar desde la vivienda en mayor medida que los varones fue un fenómeno “igualador” de la caída del empleo para ambos sexos.

No es objetivo de este trabajo indagar en los motivos por los cuales las mujeres tienen mayores posibilidades de trabajar desde la vivienda, pero pueden esbozarse algunas razones que debieran profundizarse. Primero, el tipo de actividades que realiza cada género: más allá de la distribución en sectores de actividad, las mujeres suelen trabajar en áreas administrativas o como secretarías, mientras los varones tienden a trabajar en actividades que implican utilizar la fuerza física y, por lo tanto, presencialidad. Segundo, las mujeres insertas en el mercado laboral tienen, en promedio, un nivel educativo mayor que los varones, y probablemente el nivel educativo correlaciona positivamente con la posibilidad de realizar teletrabajo. Así lo señalan CEPAL/OIT (2020): “La menor pérdida de empleo entre las personas con mayor educación formal se relaciona [...] con la mayor posibilidad de realizar sus actividades laborales mediante el teletrabajo” (p. 15). En el 2T20, el 71,6% de las personas ocupadas que trabajaron desde la vivienda tenía un nivel educativo alto (superior universitario completo o incompleto). Tercero, la división sexual del trabajo, por la cual las mujeres asumen la mayor parte de las tareas domésticas y de cuidados. Si lxs niñxs no pueden ir a la escuela, las madres deben quedarse en casa

para cuidarlx. De acuerdo a ese supuesto, no es que las mujeres tienen más posibilidades de trabajar desde la vivienda que los varones, sino que, por la división sexual del trabajo, deben recurrir a esa opción en mayor proporción. Seguramente, sea una conjunción de factores los que expliquen que las mujeres hayan trabajado más desde la vivienda que los varones.

En tercer lugar, es posible que el aumento de las tareas de cuidados en los hogares no haya implicado que las mujeres se retiraran del mercado laboral. Aquellas personas que no perdieron su empleo, lejos de dejarlo voluntariamente, se aferraron a él “a toda costa”, a pesar de la mayor carga de trabajo doméstico. Ante una crisis económica de magnitud histórica, con la consecuente caída del empleo y de los ingresos que afectó de forma virulenta a toda la población, podemos pensar que aquellas personas que podían seguir empleadas (por poder trabajar desde la casa, o por estar exceptuadas de las restricciones a la circulación, o porque la empresa les mantuvo el puesto de trabajo a pesar de la interrupción de la actividad) no se retiraron del mercado laboral, pese a los cambios en la organización social del cuidado. Es decir, es factible que se haya producido una intensificación de la jornada de trabajo, entendido como la suma del empleo en el mercado remunerado y el trabajo doméstico no remunerado, para las mujeres que mantuvieron el empleo al mismo tiempo que aumentaron su dedicación a los cuidados. Entonces, de acuerdo a este supuesto, la desigualdad en la distribución de los cuidados explica la desigual inserción en el mercado laboral de varones y mujeres existente, pero no profundizó las brechas en la tasa de empleo en el marco de la pandemia. En otras palabras, la caída del empleo observada para ambos sexos fue forzada mayoritariamente por

la interrupción de la actividad económica y no por el aumento de las tareas de cuidado en los hogares. En efecto, tanto para mujeres como para varones, el empleo cayó en mayor magnitud para aquellas personas sin hijxs menores de 11 años. Esto contribuye a pensar que la caída del empleo no estuvo vinculada a la presencia del niñxs en el hogar.

Ante esta última afirmación, cabe hacer una salvedad: de acuerdo a un informe conjunto de la Dirección Nacional de Economía y Género (DNEyG) y UNICEF, las mujeres jefas de hogares monomarentales con niñas, niños y adolescentes a cargo sí se vieron particularmente afectadas.

La caída [en la tasa de actividad del 2T20] fue de 14,0pp para las mujeres jefas de hogar con NNyA sin cónyuge. Esta última cifra se encuentra muy por encima del impacto en la actividad general (que fue de -8,8pp) y la de mujeres en total (en torno a -8,2pp). Es decir, quienes enfrentan las mayores cargas de cuidados son las que se vieron más afectadas por la crisis. (DNEyG y UNICEF, 2021, p. 19)

Esto revela que, más allá del análisis sobre la caída global del empleo para varones y mujeres, es relevante dirigir la atención hacia ciertos grupos poblacionales en particular. La pandemia no afectó de manera homogénea a todas las personas, el impacto fue muy dispar según categoría ocupacional, edad, nivel educativo, sector de actividad o decil de ingresos. A continuación, se analiza la caída del empleo para varones y mujeres, teniendo en cuenta las variables recién mencionadas.

### **a. Categoría ocupacional**

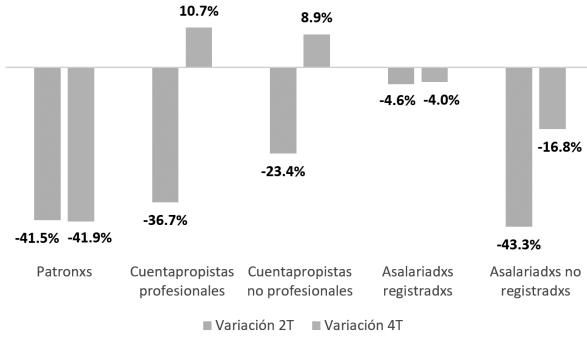
El impacto de la pandemia sobre el mercado laboral fue heterogéneo según la categoría ocupacional. El Gráfico N° 2 muestra la variación entre el 2T19 y el 2T20 y entre el 4T19 y el 4T20 en la cantidad de personas —mujeres y varones— ocupadas en cada una de las categorías.

De alguna manera, la evolución del empleo fue “democrática” para el cuentapropismo: tanto profesionales como no profesionales se vieron muy afectados en el 2T20 y recuperaron en el 4T20; y muy injusta para lxs asalariadx, donde el segmento no registrado tuvo una caída muy superior al segmento registrado, tanto en el 2T20 como en el 4T20.

La categoría ocupacional más afectada fue la de lxs patronxs. La caída en el 2T20 es comprensible: con gran parte de las actividades económica paradas, fábricas, empresas y negocios cerrados, lxs patronxs no pudieron trabajar. La gran incógnita era, y continúa siendo, cuántas de esas unidades productivas habrían sobrevivido al cierre temporal y podrían abrir una vez relajadas las restricciones, con lxs patronxs recuperando automáticamente su condición de ocupadx. Es llamativo que, luego de recuperarse parcialmente en el 3T20, la cantidad de patrones y patronas volvió a caer en el 4T20, por lo que terminó el año con una caída similar a la del segundo trimestre. La caída fue similar para mujeres y varones en los dos trimestres analizados.



**Gráfico 2.** Variación en la cantidad de personas empleadas según categoría ocupacional (2T19-2T20 y 4T19-4T20)



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

Sin embargo, al considerar el porcentaje que representa cada categoría ocupacional en el total del empleo y su contribución a la caída total del empleo en el 2T20, se observa que el peso relativo de la categoría patronxs es pequeño y, por eso, no es en ella donde interesa enfocarse.

**Gráfico 3.** Peso relativo y contribución a la caída del empleo de cada categoría



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

En el otro extremo, la categoría ocupacional menos afectada en términos relativos, al menos en el 2T20, y de mayor peso en el empleo total, es el trabajo asalariado registrado. La diferencia en la magnitud de la caída es notable: por cada empleo asalariado registrado perdido en el 2T20, se perdieron casi tres empleos por cuentapropia y cinco empleos asalariados no registrados. Esta menor caída del empleo asalariado registrado se explica tanto por la mayor protección con la que cuentan esos puestos de trabajo, como por las medidas gubernamentales adoptadas ante la emergencia con el fin de sostener el empleo (prohibición de despidos, la posibilidad de aplicar suspensiones con una morigeración salarial y el programa ATP), que tienen mucha mayor potencia en el sector asalariado formal. La caída fue 1,5pp superior para las mujeres: -5,4% contra -3,9% de sus pares varones.

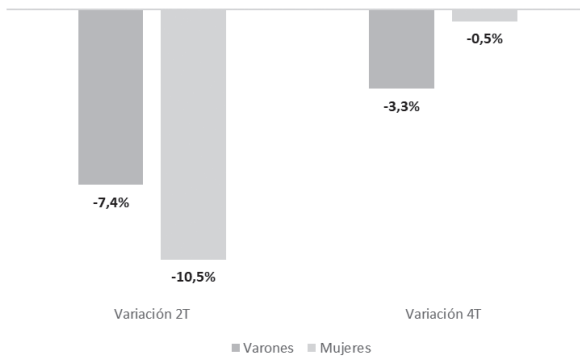
En el 4T20, sin embargo, a diferencia del cuentapropismo y el empleo asalariado no registrado, el empleo asalariado registrado no mostraba señales de una recuperación significativa. Al abrir los datos por sexo, se observa que se revirtió la situación del 2T20: la caída este trimestre fue 1,5pp superior para los varones (-4,7% para ellos y -3,2% para las mujeres). Sin embargo, cabe señalar que mientras los varones mostraron un crecimiento del +2% respecto del 3T20, el empleo asalariado registrado cayó para las mujeres en términos intertrimestrales. De hecho, fue la única categoría ocupacional de las mujeres que mostró un retroceso respecto del 3T20.

El cuentapropismo profesional, la otra categoría que suele considerarse “formal” junto al empleo asalariado registrado, tuvo una caída mucho más profunda en el 2T20 (-36,7%). Esta categoría se encuentra conformada típicamente por aboagdxs, contadorxs, arquitectxs, etc., que cuentan con un ingreso alto en promedio, pero que tienen

menos protección y estabilidad que los empleos asalariados registrados. Por eso, es comprensible que la caída haya sido fuerte. Las mujeres se vieron más afectadas (-39,2%) que los varones (-34,0%). En los dos trimestres siguientes, la recuperación fue formidable, de manera que el empleo de esta categoría terminó por encima de los niveles pre-pandemia. En el 4T20, el empleo para las mujeres creció +14,4% respecto del 4T19, mientras que para los varones lo hizo en +6,8%.

Así, se observa que, en el balance del sector formal, las mujeres se vieron más afectadas en el 2T20 pero cerraron el año con una contracción del empleo menor.

**Gráfico 4.** Variación en la cantidad de mujeres y varones empleados en el sector formal (2T19-2T20 y 4T19-4T20)



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

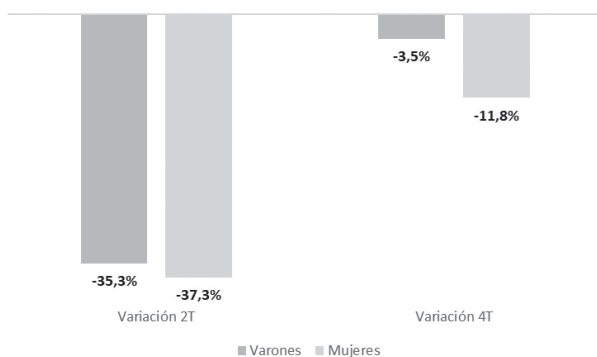
Las dos categorías que típicamente conforman el sector informal, el empleo asalariado no registrado y el cuentapropismo no profesional, tuvieron comportamientos disímiles. La primera fue la de mayor caída en el 2T20 (-43,3%) y explica más de la mitad de la caída total del empleo en dicho trimestre (53,2%). Si bien se recuperó parcialmente en los trimestres siguientes, cerró el año -16,8% abajo respecto del 4T19. La caída fue muy similar para varones y mujeres

en el 2T20, pero notoriamente más pronunciada para las mujeres en el 4T20: -10,9% para los varones, -23,0% para las mujeres.

El cuentapropismo no profesional tuvo una caída significativa en el 2T20, pero luego, al igual que el cuentapropismo profesional, se recuperó rápidamente en los dos trimestres siguientes, superando los niveles pre-pandemia. Es claro que en cuanto se flexibilizaron parcialmente las restricciones a la movilidad, esta categoría ocupacional pudo cumplir el rol que típicamente juega en las crisis: hacer de “refugio” para quienes pierden un empleo asalariado, morigerando la caída de la ocupación. La caída en el 2T20 fue similar para ambos sexos, pero la recuperación fue más pronunciada para las mujeres (+13,3%) que para los varones (+6,5%) en el 4T20.

En el balance del sector informal, las mujeres se vieron más afectadas que los varones, especialmente en el 4T20. Esto se explica por lo ocurrido particularmente con el empleo asalariado no registrado: en dicho trimestre, las mujeres sufrieron una caída mayor del empleo al interior de la categoría de mayor caída.

**Gráfico 5.** Variación en la cantidad de mujeres y varones empleadxs en el sector informal (2T19-2T20 y 4T19-4T20)



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

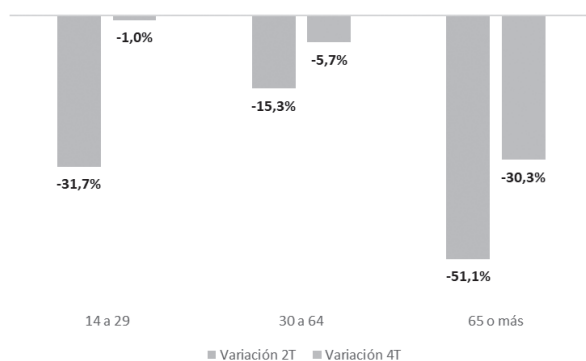
Se observa entonces que, si bien en términos globales la caída del empleo fue similar para varones y mujeres, la evolución fue muy diferente según cada categoría ocupacional. Los varones terminaron el año con una caída muy similar del empleo en ambos sectores, formal e informal, en torno al -3,5%. En cambio, a las mujeres del sector formal les fue mejor (-0,5%) en relación a sus pares varones y, sobre todo, en relación a las mujeres del sector informal (-11,8%). Es decir, dentro del sector más vulnerable, las mujeres se vieron especialmente afectadas.

### ***b. Rango etario***

El impacto de la pandemia sobre la caída del empleo tampoco fue homogéneo para todas las edades. Se clasificó a la población en tres rangos etarios, siguiendo el criterio utilizado por el INDEC en sus informes: entre 14 y 29 años (jóvenes), entre 30 y 64 años (adultxs) y 65 años o más (mayores). El gráfico N° 6 muestra la variación entre el 2T19 y el 2T20 y entre el 4T19 y el 4T20 en la cantidad de personas —mujeres y varones— ocupadas según cada rango etario.

Se observa con claridad que lxs adultxs mayores fueron lxs más afectadxs por la pérdida de empleo producto de la pandemia. Esto es comprensible: no solo son personas ya en edad de retirarse de la actividad, sino que además integran el grupo poblacional más expuesto a los riesgos del COVID-19 y, por lo tanto, que más debía reducir su circulación y “quedarse en casa”. La caída fue similar para varones y mujeres. De todas maneras, este rango etario representaba en 2019 solo el 5,1% del total de las personas ocupadas, por lo que no es aquí en donde interesa poner el foco.

**Gráfico 6.** Variación en la cantidad de personas empleadas según el rango etario (2T19-2T20 y 4T19-4T20)



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

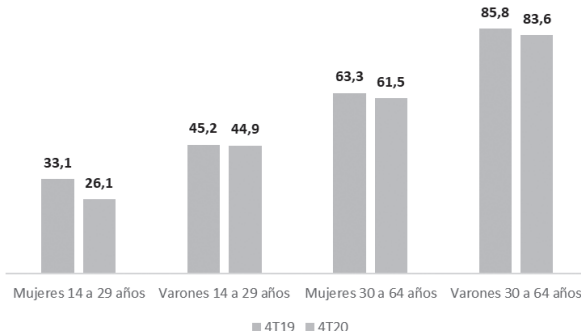
Corresponde poner el foco, en cambio, en lxs jóvenes, ya que este es el grupo etario que mostraba mayores tasas de desocupación desde antes de la pandemia: lxs jóvenes, y especialmente las mujeres jóvenes, tenían dificultades para insertarse en el mercado laboral. En el promedio de los cuatro trimestres de 2019, la tasa de desocupación fue de 9,8% para la población de 14 años o más, de 18,0% para los varones de entre 14 y 29, y de 22,0% para las mujeres de dicho rango etario.

El grupo de lxs jóvenes se vio profundamente afectado en el 2T20, con una caída superior a los 30pp. Fue del -29,5% para las mujeres y del -33,5% para los varones. Pero es interesante ver lo que pasó hacia el 4T20: el empleo de lxs jóvenes volvió casi a niveles pre-pandemia (-0,8%). Ahora bien, ¿el empleo de qué jóvenes? De los varones. La cantidad de varones jóvenes ocupados creció +7,8% en relación al 4T19, mientras que la de las mujeres se mantuvo -13,2% por debajo. Las mujeres jóvenes ya eran las que menor tasa de empleo presentaban antes de la pandemia, pero esta brecha se agrandó.

En lxs adultxs, el grupo menos afectado, la situación fue inversa: en el 2T20 la caída fue más fuerte para las mujeres, pero en el 4T20 la recuperación para ellas fue pronunciada (+10% en términos intertrimestrales), finalizando el año con una caída menor a sus pares varones.

La brecha de género en la tasa de empleo de lxs adultxs era de 22,5pp en el 4T19 y se achicó en 0,4pp en el 4T20. La brecha de género en la tasa de empleo de lxs jóvenes, en cambio, era de 12,1pp y se agrandó en 6,7pp.

**Gráfico 7.** Tasas de empleo para la población de 14 a 64 años



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

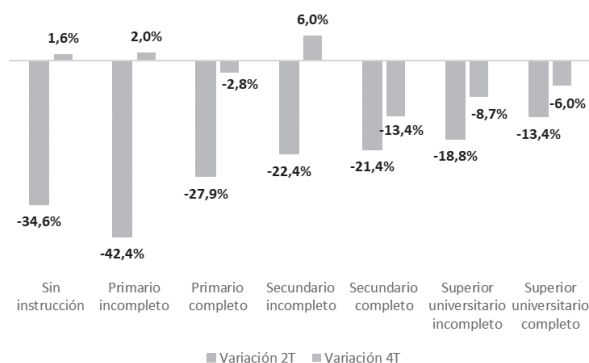
### **c. Nivel educativo**

El impacto de la pandemia sobre la caída del empleo tampoco fue homogéneo para todos los niveles educativos. El gráfico N° 8 muestra la variación entre el 2T19 y el 2T20 y entre el 4T19 y el 4T20 en la cantidad de personas —mujeres y varones— ocupadas según el nivel de escolaridad alcanzado.

La relación negativa entre la magnitud en la caída del empleo en el 2T20 y el nivel educativo alcanzado es impresionante y muestra a las claras que las consecuencias de la pandemia repercutieron en mayor medida sobre la población más vulnerable. Excluyendo a

las personas sin instrucción, que de todas formas representan solo el 0,3% de las personas ocupadas, se cumple que: a mayor nivel educativo, menor caída del empleo en el momento de mayores restricciones a la circulación. En el 4T20, en cambio, la situación es menos regular, pero a grandes rasgos parece darse el caso inverso: en los sectores de menor nivel educativo la caída hacia el final del año fue menor e, incluso, en algunos casos hubo crecimiento interanual.

**Gráfico 8.** Variación en la cantidad de personas empleadas según el nivel educativo (2T19-2T20 y 4T19-4T20)



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

A continuación, se clasifica a la población en tres grupos, para analizar cómo les fue a mujeres y varones por separado:

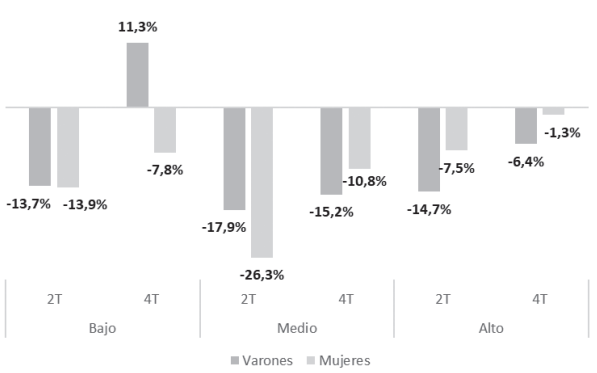
1. nivel educativo bajo: comprende a las personas sin instrucción, con primario incompleto, primario completo y secundario incompleto. Representa el 33,1% de la población ocupada
2. nivel educativo medio: comprende a las personas con secundario completo. Esta es, entre las siete categorías, la de mayor peso individual: 27,7%
3. nivel educativo alto: comprende a las personas que alcanzaron el nivel superior universitario, lo hayan completado o no. Es el 39,2% de la población



En los primeros dos grupos, las mujeres representan en torno al 40% del total. En el tercer grupo, su participación asciende al 56,3%, ya que las mujeres que se insertan en el mercado laboral tienen un nivel educativo más alto en promedio.

En el sector de mayor nivel educativo las mujeres se vieron menos afectadas que los varones, tanto en el 2T20 como en el 4T20. En el sector de nivel educativo medio, las mujeres se vieron más afectadas en el 2T20, pero menos afectadas en el 4T20. En el sector de menor nivel educativo, la caída en el 2T20 fue pareja para ambos sexos, pero en el 4T20 se observa una clara divergencia: mientras el empleo de los varones muestra un crecimiento interanual significativo y se ubica por encima de los niveles pre-pandemia (+11,3%), las mujeres siguen -7,8% por debajo. En definitiva, nuevamente se presenta la situación donde hacia adentro del grupo más vulnerable, que en términos globales incluso muestra un crecimiento del empleo en el 4T20, las mujeres se vieron marcadamente más afectadas.

**Gráfico 9.** Variación en la cantidad de varones y mujeres empleadas según el nivel educativo (2T19-2T20 y 4T19-4T20)



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

#### **d. Sector de actividad**

El impacto de la pandemia sobre la caída del empleo tampoco fue homogéneo para todos los sectores de actividad. Los tres sectores más afectados por la caída del empleo en el 2T20 fueron servicio doméstico, construcción y hoteles y restaurantes, actividades en las que el trabajo a distancia no es posible y se vieron totalmente interrumpidas en el momento de mayores restricciones.

**Tabla 1.** Variación en la cantidad de personas empleadas por sector de actividad

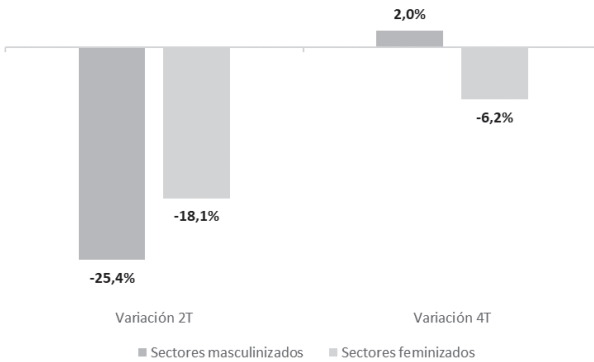
	<b>Variación 2T</b>	<b>Variación 4T</b>	Tasa de feminización (2019)	
Construcción	-40,3%	6,0%	3,8	Masculinizados
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-22,5%	-15,9%	13,3	
Actividades primarias	-5,0%	-24,6%	13,5	
Industria manufacturera	-17,0%	13,8%	30,3	
Comercio	-26,2%	-12,5%	41,5	Paritarios
Servicios financieros, de alquiler y empresariales	-17,3%	-0,1%	41,5	
Administración pública, defensa y seguridad social	3,2%	-3,4%	44,1	
Hoteles y restaurantes	-42,1%	-36,4%	47,2	
Otros servicios comunitarios, sociales y personales	-30,5%	-13,2%	47,6	

Servicios sociales y de salud	-6,5%	5,2%	68,1	Feminizados
Enseñanza	-8,4%	-1,0%	74,8	
Servicio doméstico	-38,0%	-21,6%	95,8	

Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

El Gráfico N° 10 muestra la variación entre el 2T19 y el 2T20 y entre el 4T19 y el 4T20 en la cantidad de personas ocupadas para el conjunto de los sectores feminizados (salud, enseñanza y servicio doméstico) y para el conjunto de los sectores masculinizados (industria, actividades primarias, transporte y construcción).

**Gráfico 10.** Variación en la cantidad de personas empleadas sectores masculinizados y feminizados (2T19-2T20 y 4T19-4T20)



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

Se observa que en el 2T20 el empleo cayó de manera significativa para ambos grupos de sectores, pero en mayor medida para los masculinizados. Hacia el 4T20, en cambio, se invirtió la relación. Mientras los sectores masculinizados mostraron un crecimiento interanual en la cantidad de personas ocupadas, los sectores feminizados se mantuvieron -6,2% por debajo. Esta caída es

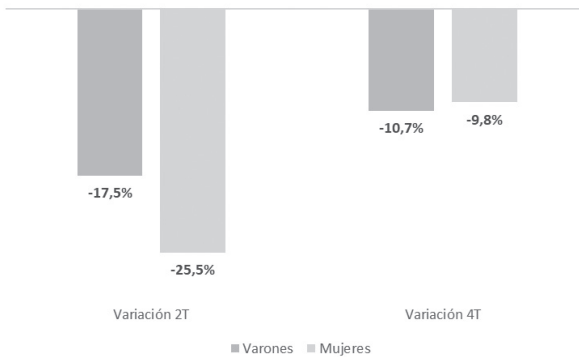
aun más llamativa si se tiene en cuenta que dos de los tres sectores feminizados son salud y enseñanza, que fueron, junto con administración pública, los sectores menos afectados en promedio. Es decir, la caída se explica casi íntegramente por lo ocurrido con el servicio doméstico.

Resulta interesante, entonces, observar lo ocurrido con el empleo en el servicio doméstico en comparación con su contraparte masculinizada por excelencia, la construcción. El sector del servicio doméstico se encontraba, en 2019, conformado en un 95,8% por mujeres y la construcción en un 96,2% por varones. Además, son dos sectores que se caracterizan por el alto nivel de informalidad y el bajo nivel educativo. De acuerdo a datos de 2019, en el caso de la construcción, el 63,7% de los ocupados tiene nivel educativo bajo (hasta secundario incompleto). Esta proporción asciende al 86,8% al incluir a las personas con secundario completo. Además, el 67,4% de los trabajadores asalariados no se encuentra registrado. En el caso del servicio doméstico, el 61,2% de las ocupadas tiene un nivel educativo bajo y un 88,5% tiene hasta secundario completo. Por último, el 74,6% de las asalariadas del sector no se encuentra registrada.

El empleo en ambos sectores cayó en magnitudes similares en el 2T20: en torno al -40%. La caída fue 2,3pp superior para la construcción. La historia fue bien distinta en los dos trimestres siguientes. La construcción, luego de la habilitación de la actividad, mostró una rápida recuperación. Tras varios meses consecutivos de crecimiento, la cantidad de ocupados en el 4T20 superó en un 6% el nivel pre-pandemia. En cambio, el servicio doméstico permaneció muy golpeado. Hacia el final del año, todavía más de un quinto (21,6%) de las trabajadoras de casas particulares no había recuperado su empleo.

A continuación, se analiza lo ocurrido para varones y mujeres al interior del conjunto de los sectores paritarios (comercio, servicios financieros, de alquiler y empresariales, administración pública, hoteles y restaurantes, y otros servicios comunitarios, sociales y personales). El Gráfico N° 11 muestra la variación entre el 2T19 y el 2T20 y entre el 4T19 y el 4T20 en la cantidad de personas ocupadas en dichos sectores para cada sexo. La caída fue bastante superior (8pp) para las mujeres en el 2T20. En cambio, en el 4T20 la caída fue pareja, 1pp menor para las mujeres.

**Gráfico 11.** Variación en la cantidad de varones y mujeres empleadxs en los sectores paritarios (2T19-2T20 y 4T19-4T20)



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

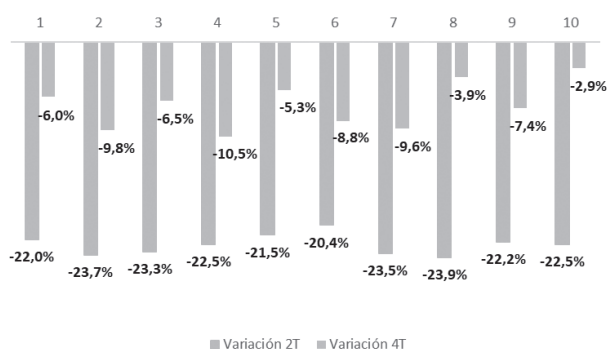
Hoteles y restaurantes fue el sector más afectado de todos, tanto en el 2T20 como en el 4T20. Es un dato esperable, dado que la gastronomía y el turismo son dos de las actividades más riesgosas en términos de posibilidades de contagio. La gastronomía pudo empezar a funcionar a partir de cierto momento del año (el momento exacto dependió de la región del país) pero siempre con restricciones (aforo limitado y etapas de poder atender solo al aire libre o solo “para llevar”) y en el contexto de un consumo deprimido. El turismo estuvo virtualmente interrumpido la mayor parte

del año, a excepción del turismo nacional hacia fin de año. Al interior de este sector, las mujeres se vieron notoriamente más afectadas en el 2T20, con una caída del -60,2% en la cantidad de ocupadas (para los varones fue de -25,6%). Hacia el final del año se achicó considerablemente la caída (-37,5%) y la diferencia, manteniéndose 2pp mayor que para sus pares varones (-35,4%)

### e. Deciles de ingreso

El impacto de la pandemia sobre la caída del empleo fue relativamente homogéneo entre los distintos deciles de ingreso, al menos en el 2T20. Las recuperaciones parciales posteriores fueron más heterogéneas. El Gráfico N° 12 muestra la variación entre el 2T19 y el 2T20 y entre el 4T19 y el 4T20 en la cantidad de personas —mujeres y varones— ocupadas según los deciles de ingreso de la ocupación principal.

**Gráfico 12.** Variación en la cantidad de personas empleadas según el decil de ingreso de la ocupación principal (2T19-2T20 y 4T19-4T20)

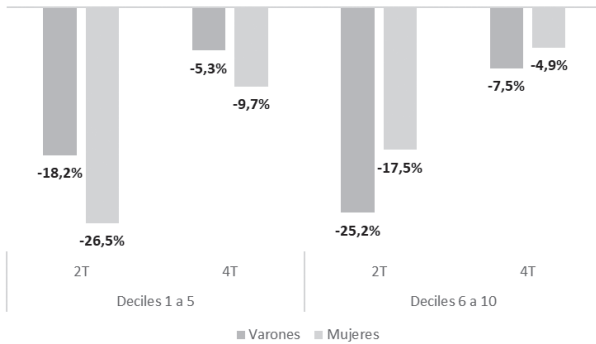


Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

Para observar la evolución del empleo por sexo, se agrupó a los deciles en dos categorías: deciles 1 a 5, de menores ingresos, y deciles 6

a 10, de mayores ingresos. En el grupo de mayores ingresos, las mujeres se vieron menos afectadas que los varones, tanto en el 2T20 como en el 4T20. En los deciles de menores ingresos, en cambio, la caída fue más pronunciada para las mujeres en ambos trimestres. A estas mujeres no solo les fue peor que a sus pares varones, sino también peor que a las mujeres y a los varones de los deciles 6 a 10.

**Gráfico 13.** Variación en la cantidad de varones y mujeres empleadas según el nivel de ingresos (2T19-2T20 y 4T19-4T20)



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC

### 3. Conclusiones

La pandemia del COVID-19 y las restricciones a la movilidad implicaron una caída excepcional en el empleo. Este trabajo tenía dos hipótesis: que la caída del empleo fue mayor y la recuperación más lenta para las mujeres respecto de los varones, y que las mujeres pertenecientes a los grupos más vulnerables se vieron especialmente afectadas.

Al considerar a la población en su conjunto, no se observó una caída significativamente mayor para las mujeres, ni en el 2T20 ni en el 4T20. Esto probablemente se deba a que los sectores de actividad menos afectados por la caída del empleo (enseñanza, salud y

administración pública) presentan una alta tasa de feminización y a que las mujeres pudieron trabajar desde la vivienda en una mayor proporción, dos factores que tuvieron un rol “igualador” de la caída del empleo.

Sin embargo, al dirigir la mirada hacia ciertos sectores de la población en particular, en todos los cruces analizados (categoría ocupacional, edad, nivel educativo, sector de actividad y deciles de ingreso de la ocupación principal) se observó que las mujeres sufrieron mayor pérdida del empleo al interior del grupo más vulnerable. Esto es, al interior del sector informal, de lxs jóvenes, del nivel educativo bajo, de los sectores de actividad más afectados (hoteles y restaurantes y servicio doméstico, en comparación con su semejante masculino, la construcción) y de los deciles 1 a 5. Esto es particularmente cierto para el 4T20, cuando el empleo de los varones mostró incluso crecimiento en términos interanuales en algunos casos, mientras el empleo femenino permaneció deprimido. Es decir, la recuperación del empleo en el 3T20 y 4T20 fue más lenta para las mujeres que pertenecen a los grupos de condiciones más precarias y generalmente más afectados por la caída del empleo en el 2T20.

Pareciera, entonces, que ser mujer por sí sola no fue una característica de vulnerabilidad ante la pandemia y las restricciones a la movilidad, pero al poner el foco en los sectores más vulnerables, las mujeres se vieron sistemáticamente más afectadas, ya que muestran una recuperación del empleo sustancialmente menor. Para estas personas hay una “doble penalidad”: estar en un grupo vulnerable y ser mujer.

Este hallazgo —que la recuperación del empleo fue sistemáticamente más lenta para las mujeres al interior de los grupos más vulnerables— puede ser explicado desde un concepto de la



teoría feminista: la *interseccionalidad*. Este término fue acuñado por Kimberlé Crenshaw (1989) para referirse a la opresión sufrida por las mujeres negras en Estados Unidos. Esta autora afirma que la identidad se construye a través de la interrelación de múltiples dimensiones, que da lugar a distintos niveles de privilegio u opresión. Las mujeres no son un grupo homogéneo y no se vieron afectadas todas por igual. A través de una conciencia interseccional, podemos encontrar y reconocer mejor la base de las diferencias existentes entre las personas (Crenshaw, 1991).

Los casos identificados en este trabajo permiten pensar que ciertas intersecciones entre género y clase (mujeres de bajos ingresos, de bajo nivel educativo, que se desempeñan en el sector informal y en ciertos sectores de actividad como el servicio doméstico) y entre género y edad (mujeres jóvenes) implicaron una mayor exposición a la caída del empleo ante esta crisis y, sobre todo, mayores dificultades para la recuperación.

Ante el hallazgo de una recuperación más lenta en el empleo para mujeres que ya se encontraban en contextos adversos antes de la pandemia, sería relevante analizar su vínculo con los cambios en la organización social del cuidado. La EPH no releva información sobre la cantidad de horas dedicadas al cuidado por los miembros del hogar. Sin embargo, diversos estudios que se realizaron durante los meses de aislamiento (INDEC, UNICEF, entre otros) dan cuenta de que la pandemia y las restricciones a la movilidad produjeron cambios en la organización social del cuidado, que acentuaron sus dos características principales: la mayor parte de las tareas de cuidado es realizada por los hogares y, dentro de ellos, por las mujeres. Cabe dejar planteado un interrogante: ¿el aumento de la carga de trabajo no remunerado en los hogares fue un obstáculo para la

reinserción laboral de estas mujeres de sectores vulnerables que no recuperaron su empleo hacia el 4T20?

## Referencias bibliográficas

- Arza, C. (2020), “Familias, cuidado y desigualdad”, *Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19: la experiencia en la Argentina*, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/153), p. 45-65, Santiago, CEPAL.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020), “La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política”, *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, Nro. 23 (LC/TS.2020/128), Santiago.
- Crenshaw, K. (1989). “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics”, *The University of Chicago Legal Forum*, 1(1989).
- (1991). “Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color”, *Stanford Law Review*, 43 (6), pp. 1241-1299. Traducido por: Raquel (Lucas) Platero y Javier Sáez.
- Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género y UNICEF (2021), *Desafíos de las políticas públicas frente a la crisis de los cuidados. El impacto de la pandemia en los hogares con niñas, niños y adolescentes a cargo de mujeres*.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) (2020), *Estudio sobre el impacto de la COVID-19 en los hogares del Gran Buenos Aires. Agosto-octubre de 2020: Primer informe de resultados*, 1.a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- (2021), *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos. Cuarto trimestre de 2020*.

- Lieutier, A., Monza, M. y Segal N., “COVID-19 y mercado de trabajo: sobre llovido, mojado”, NDE N° 21. Instituto de Trabajo y Economía, Fundación Germán Abdala.
- López, G. (2006), “Segregación del mercado de trabajo en Argentina: Un abordaje de los cambios ocurridos en la relación entre educación y distribución del ingreso desde la perspectiva de género. Estudio para el período 1998- 2003”. Informe final del concurso Transformaciones en el mundo del trabajo: efectos socio-económicos y culturales en América Latina y el Caribe. Programa Regional de Becas CLACSO.
- Monza, A. (1998), “La evolución de la informalidad en el área metropolitana en los años noventa. Resultados e interrogantes”. En J. Carpio, E. Klein y I. Novacovsky, *Informalidad y exclusión social* (pp. 83-110), Buenos Aires, FCE / SIEMPRO / OIT.
- Paz, Jorge A. (2009), “El efecto del trabajador adicional: evidencia para Argentina (2003-2007)”, *Cuadernos de Economía*, 46(134), 225-241.
- Pérez Orosco, A. (2014), *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*, Traficantes de Sueños.
- Rodríguez Enríquez, C. (2017), *Introducción a la Economía Feminista*, Buenos Aires, Mimeo.
- (2020), “Perspectiva feminista en la pandemia y más allá”, en J. P. Bohoslavsky (ed.), *COVID-19 y derechos humanos: la pandemia de la desigualdad*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Biblos.



# TRABAJO REPRODUCTIVO: REVISIÓN DE LAS CATEGORÍAS MARXISTAS DE TRABAJO PRODUCTIVO, IMPRODUCTIVO Y VISIBILIZACIÓN DE LOS CUIDADOS DE CARA A LA PANDEMIA DEL COVID-19

CANDELA DAMIANI, RAQUEL COBOS, FLORENCIA  
FIORAMANTI Y VERÓNICA HUENTENAO

## **1. Introducción**

El presente trabajo pretende indagar acerca de las discusiones que propone la economía feminista en torno al trabajo doméstico, reproductivo o de cuidados, como guía de acción política, ya que procura el reconocimiento y puesta en valor del trabajo doméstico, al tiempo que insta por la emancipación de las mujeres y por la igualdad de género.

Es necesario destacar que investigaciones realizadas en torno al mundo del trabajo muestran lo heterogénea y fragmentada que resulta esta dimensión, caracterizada por diversas actividades, muchas de ellas inscritas en el ámbito mercantil, pero sin que todas se correspondan con las categorías de trabajo propuestas a lo largo de la historia del pensamiento económico.

La conceptualización restringida del trabajo ha llevado a que el trabajo remunerado se consolide como objeto de estudio, circunscrito a los fenómenos que se dan en torno de la actividad laboral mercantil y remunerada. La incorporación de una definición ampliada que permita otras formas del trabajo, y la problematización del trabajo reproductivo por su invisibilización en el capitalismo, afecta las posibilidades de su aceptación teórico-conceptual. En este recorrido, centramos el análisis en el marxismo; en primer lugar, se analizarán las categorías de trabajo productivo e improductivo propuestas por Marx. Luego definiremos las nociones de trabajo reproductivo, doméstico y de cuidados que desarrollan exponentes de la economía feminista, a fin de revisar la crítica que estas últimas hacen a las categorías marxistas previamente abordadas. Finalmente mencionaremos la centralidad del trabajo reproductivo y de cuidados a la luz de los cambios devenidos por la pandemia del COVID-19.

## **2. Sobre el trabajo productivo e improductivo**

El trabajo productivo es aquel que debe realizarse bajo cualquier régimen social, a fin de asegurar la reproducción material de los individuos y de la organización social (Astarita, 2011). Se trata del trabajo empleado en actividades como la producción, la circulación y el almacenamiento, las cuales son capaces de incrementar o preservar el valor de uso de los bienes, la riqueza material. Sin embargo, existen otras actividades que, siendo necesarias, son improductivas y sustraen trabajo social general. En este punto resulta clave destacar que el carácter “productivo” o “improductivo” del trabajo no reside en la naturaleza física del producto, sino en la relación social bajo la que se da el trabajo.

En el capítulo XIV del tomo I de *El capital*, Marx (1976) destaca que la producción capitalista no es producción de mercancías, sino producción de plusvalía y que el obrero no produce para sí mismo, sino para el capital. Por ende, dentro del capitalismo, solo será productivo el obrero que produce plusvalía para el capitalista o que trabaja para hacer rentable el capital. En esta línea “solo es productivo el trabajo que se convierte directamente en capital o, lo que es lo mismo, el trabajo que constituye el capital variable” (Marx, 1976, 216), siendo el trabajo que el capitalista compra como capital variable con el propósito de usarlo para crear valores de cambio y plusvalía. Un ejemplo de ello sería el trabajo de un sastre. Si se contrata un sastre para que confeccione un traje de uso personal, ese trabajo no será productivo ya que no genera plusvalía. Esto es porque el contratante del servicio al pagar el trabajo del sastre no valoriza su dinero, ya que lo gasta para adquirir un bien de consumo personal. Por el contrario si se contrata la fuerza de trabajo del sastre, se hace entrega de la materia prima e insumos para realizar el trabajo y se venden los trajes producidos obteniendo una plusvalía, ese trabajo será productivo.

Asimismo, para Marx será trabajo improductivo aquel que no se cambia por capital, sino directamente por renta, salario o ganancia y por los distintos elementos que forman la ganancia del capitalista, como el interés y la renta del suelo. Marx destaca que existen trabajadores subsumidos al capital, que reciben un salario igual al valor de su fuerza de trabajo, pero sin embargo realizan trabajos que no son productivos, esto es, no generan plusvalía. Un caso típico es el de los trabajadores que están involucrados en la venta de las mercancías. Si un trabajo no genera valor de uso, no genera valor y el acto de venta no agrega valor de uso. Marx habla de la metamorfosis de la mercancía haciendo referencia al cambio de la forma del valor, que

primero existe bajo la forma de una mercancía y pasa a la forma de dinero. Lo importante es que en la circulación no hay generación de valor. Por esto los trabajadores contratados por los capitalistas para ocuparse de las ventas necesariamente no pueden generar plusvalía, de ahí que son considerados improductivos a pesar de estar subsumidos al capital. Si bien el trabajo que realizan es necesario para la realización del valor, al no ser productivo, la retribución de esta fuerza de trabajo representa una deducción de plusvalía. En consecuencia, a medida que aumente este tipo de trabajadores, el capitalista dispondrá de menos plusvalía para la reproducción ampliada del capital. Este criterio aplica también a trabajadores que ejercen la contabilidad, cuentan y guardan el dinero, como para los que ejercen actividades de vigilancia dentro de una empresa, o los que construyen un cartel para hacer publicidad. Lo mismo sucede si la empresa dedica un trabajador a fabricar armas para que las utilice el personal de vigilancia. En todos los casos, se trata de una retracción de plusvalía que podría dedicarse a la acumulación, para ampliar la escala productiva de la empresa. En este mismo sentido opera el consumo de bienes de lujo por parte de los capitalistas, que no es más que consumo improductivo por no contribuir a la reproducción ampliada. Si en cambio en una economía capitalista se consumen máquinas, su consumo será productivo ya que permite producir más bienes que contienen valor y plusvalía. Lo mismo si se produce pan, o cualquier otro bien salarial ya que permite reproducir la fuerza de trabajo, que a su vez genera más valor de uso.

Por otra parte, y a raíz de las dos definiciones desarrolladas (trabajo productivo e improductivo) se pueden inferir lógicamente dos conclusiones: la primera es que todo trabajo que el capitalista compra con su capital variable a fin de extraerle una plusvalía es trabajo



productivo, independientemente de que este trabajo se materialice o no en objetos y de que sea o no necesario para el proceso social de producción (por ejemplo, el trabajo de un payaso empleado por un empresario de circo). La segunda es que todo el trabajo que el capitalista no compra con su capital variable no es productivo desde el punto de vista de la economía capitalista, aunque ese trabajo pueda ser objetivamente útil y pueda materializarse en artículos de consumo que satisfagan necesidades humanas. Si bien esto parece contradecir la definición de trabajo productivo, Marx resuelve este problema aclarando que todo sistema de producción se caracteriza por un conjunto de relaciones de producción determinadas por la forma social en la que se organiza el trabajo. Para la sociedad capitalista el trabajo está organizado en la forma de trabajo asalariado, esto es, se organiza la economía en la forma de empresas capitalistas donde trabajadores asalariados trabajan bajo las órdenes de un capitalista, crean mercancías y rinden una plusvalía. Solo este esquema corresponde a un trabajo de tipo “productivo”. Por ello, el trabajo será considerado productivo o improductivo no desde el punto de vista de su contenido, es decir, en términos del carácter de la actividad laboral concreta, sino desde el punto de vista de la forma social de su organización y de su compatibilidad con las relaciones de producción que caracterizan al orden económico de la sociedad.

Si esbozamos una clasificación en pos de estructurar los ejemplos antes dados, existen distintos tipos de trabajo productivo. En primer lugar, Marx (1976) hace referencia a la producción material e inmaterial. En la industria propiamente dicha, el resultado directo del proceso de trabajo es una mercancía  $M'$ , cuyo valor es mayor a la fuerza de trabajo y medios de producción consumidos en su producción, lo que se asocia a la producción material. Sin

embargo, en el caso de la producción inmaterial, el resultado del trabajo no es tangible ni tiene existencia aparte de las propias personas que lo realizan; en otras palabras, su resultado no es una mercancía vendible. Por ejemplo, un trabajador en la industria de entretenimiento produce tanto plusvalor como valores de uso, aunque estos solo se materializan en el momento de su consumo. Todo lo que queda es la plusvalía en su forma específicamente social. Asimismo, la producción inmaterial fusiona las fases de producción y consumo en una sola. Los trabajadores son, por lo tanto, colocados en una relación directa con el público consumidor y la venta de sus productos está siempre vinculada con la promoción de su propia personalidad, expertise, ingenio, etc. Estos trabajadores serán productivos, ya sean profesores, médicos, enfermeras o artistas ya que el consumo de su fuerza de trabajo por el capitalista es al mismo tiempo producción de mercancías y de plusvalor.

Una distinción hecha por Marx (1976) refiere al trabajo productivo de tipo especial que se subdivide en trabajo invertido en el elemento pasivo del capital productivo y trabajo invertido en el elemento activo del capital productivo. El primer caso se refiere al trabajo destinado a reparar un bien de capital. Sin el gasto de este trabajo una máquina dejará de funcionar como tal volviéndose obsoleta. Pero no es el valor ya existente en la máquina al que sustituye este trabajo, es trabajo adicional necesario por su uso. El salario de los trabajadores que mantienen la maquinaria es por lo tanto una parte del capital variable y el valor de su trabajo se distribuye en el producto. De esta forma se añade al valor del producto final, sin embargo, no entra en el propio proceso de trabajo al que el producto debe su existencia. Este trabajo es calificado por Marx como “sui generis”.

El segundo caso, en cambio, considera el gasto de trabajo en el elemento activo. Por ejemplo, la trabajadora que vende su fuerza de trabajo ya sea a un capitalista o al Estado con el propósito de criar, formar o mantener la fuerza de trabajo productivo constituye en sí misma una obrera productiva. Un caso sería una enfermera, quien no reemplaza el valor de la fuerza de trabajo del paciente sino que se adiciona a esta, a pesar de que el servicio de enfermería en sí no entra en el propio proceso de trabajo. El objeto del trabajo de la enfermera no se enfrenta a ella como una fuerza ajena e independiente, como “capital”, sino que es el sujeto vivo del propio capital, el obrero. En este punto es donde se considera al trabajo “de cuidado” como un tipo de reproducción de la fuerza de trabajo.

En conclusión, tanto el trabajo productivo como el improductivo hacen al análisis de lo que facilita o dificulta la reproducción global del capital. La categoría de trabajo productivo tiene en la teoría del valor trabajo de Marx un carácter histórico y social. Desde este punto de vista, el trabajo del empleado público, de la policía, de los soldados, sacerdotes, etc., no puede vincularse con el trabajo productivo ya que se encuentra organizado sobre principios de derecho público y no en la forma de empresas capitalistas privadas, mientras que solo el trabajo organizado en este marco es trabajo productivo.

### **3. Trabajo reproductivo o “de cuidados”: definición e importancia según la economía feminista**

Al momento de precisar definiciones o aproximaciones al trabajo reproductivo o de cuidados debemos tener en cuenta algunas consideraciones respecto al surgimiento de las discusiones y su importancia dentro del contexto social actual. En los enfoques

económicos dominantes actuales del trabajo se ha consolidado una noción de trabajo ligado al empleo (trabajo asalariado) y confinado únicamente al espacio del intercambio mercantil. Sin embargo, desde la economía feminista se propone ampliar las discusiones en torno a esta noción restringida del trabajo.

Durante los años setenta las discusiones surgidas desde el Feminismo con el Marxismo pasaron entre otras cuestiones por la definición, contenido y forma del Trabajo Doméstico, su relación con el modo de producción capitalista y fundamentalmente su papel dentro de la formación social capitalista (Federici, 2013).

Debemos considerar en la definición de trabajo reproductivo que la reproducción de la fuerza de trabajo y de la vida en general requiere de una cantidad enorme de trabajo y gasto energético. El ámbito o esfera del trabajo reproductivo se encuentra separado del ámbito de la producción en la formación social capitalista, como consecuencia de la escisión del proceso general del trabajo. Se invisibiliza y desvaloriza del trabajo reproductivo, considerándolo dentro de la categoría de no-trabajo, donde el trabajo doméstico, de cuidados no remunerado, se encuentra junto a las diversas formas de trabajo de subsistencia, para el autoconsumo, trabajo voluntario, ad honorem, etc. Es por ello importante comprender que los límites y definiciones se establecen entre categorizaciones dentro de trabajo, como trabajo y no trabajo, trabajo productivo o improductivo, trabajo material o inmaterial, terminan siendo nociones restringidas, una construcción definida socialmente sujeta a modificaciones que se dan cuando cambian a su vez las relaciones de las fuerzas económicas y sociales.

Desde la perspectiva de género y la economía feminista, surgen cuestionamientos respecto a las nociones tradicionales y restringidas de trabajo. Estos debates y cuestionamientos buscan aportar

a la redefinición de la noción de trabajo incorporando una mirada hacia el carácter socialmente construido de las relaciones de género, como de la división sexual del trabajo (Federici, 2013).

Debemos tener en cuenta que las discusiones han ido definiendo y redefiniendo conceptos, desde los primeros aportes en torno a trabajo doméstico, la reproducción de la fuerza de trabajo, posteriormente trabajo reproductivo, o de la reproducción hasta llegar aportes respecto a trabajos de cuidado, economía del cuidado y trabajo afectivo.

Algunos de los aportes sobre definiciones de trabajo doméstico, plantean que el objetivo de este trabajo es atender el consumo individual de los diferentes integrantes del hogar y la familia, lo que requiere de la transformación de las mercancías adquiridas con el salario en el mercado (De Barbieri, 1993). Otra noción del trabajo doméstico incluye la reproducción estrictamente biológica, la crianza y socialización y a su vez el mantenimiento diario de la fuerza de trabajo.

Este último punto requiere la transformación de los medios de subsistencia en valores de uso comestibles y el apoyo emocional necesario debido a la deshumanización que se produce en los lugares de trabajo.

Otras nociones entienden que la reproducción de la fuerza de trabajo contiene tres dimensiones: la preservación física, el mantenimiento psicológico y la transmisión de habilidades a través de los procesos de socialización de la fuerza de trabajo (Seccombe, 1974). Estos desarrollos han sido sustituidos más tarde en las discusiones teóricas por la noción de trabajo reproductivo que amplía el alcance del trabajo doméstico —limitado exclusivamente al ámbito del hogar— y lo extiende a un contexto extra doméstico y extrafamiliar (Blazsek et ál., 2017).

El trabajo reproductivo se inscribe en el proceso más general de la reproducción social que hace a los ámbitos individual, grupal y societal. Se trata de un proceso complejo y amplio que incluye lo biológico y lo social, vinculando aspectos materiales y simbólicos que se entretrejen con lo económico demográfico y político. Algunas dimensiones que incluye el trabajo reproductivo son: el trabajo de automantenimiento, la atención de las cargas reproductoras pasadas, presentes y futuras, la organización del funcionamiento del hogar, el trabajo de mediación —también vinculado con lo afectivo— (Carrasquer et ál., 1998).

Por último surge a partir de los ochenta la noción de trabajos del cuidado, que dará lugar también a la economía del cuidado más recientemente. Este nuevo concepto o definición ha aportado a retomar el debate sobre la reproducción social y la feminización de las labores vinculadas al mantenimiento cotidiano, y de la reproducción generacional de la fuerza de trabajo y de la vida en general. Por otra parte, los componentes afectivos y emocionales que habitan en los cuidados deben ser abordados con recaudos para evitar la trampa de la mercantilización de las emociones y el consecuente vaciamiento político del trabajo reproductivo. En este sentido, se plantea un nuevo debate respecto al trabajo afectivo entendido como aquel que produce o manipula afectos como sensaciones gratas o de bienestar, la satisfacción, excitación o pasión. Sin embargo, por otro lado las mujeres son los sujetos centrales del trabajo emocional o afectivo. La generalización del trabajo afectivo, no solo la especificidad sino la misma existencia del trabajo reproductivo de las mujeres y la lucha que estas llevan a cabo en este terreno, se vuelven invisibles de nuevo (Federici, 2013).

Respecto a la economía del cuidado, las autoras de la economía feminista plantean que esta noción ha contribuido a actualizar el debate feminista sobre las formas de organización de la reproducción social, y a reconocer el impacto de estas en la reproducción de la desigualdad (Rodríguez Enríquez, 2015). Por otra parte, la economía del cuidado contribuye a abrir el debate sobre las políticas sociales, laborales, y económicas desde una perspectiva que es complementaria desde la mirada de la protección social como de los análisis sobre los impactos de género de las políticas económicas. Se plantea el cuidado, aunque invisible, nunca es privado, sino que está fuertemente atravesado por lo social, en términos de género y clase, y por lo público de las políticas que impactan directa e indirectamente en su provisión (Esquivel, 2011).

Es importante mencionar que los hogares no son los únicos en proporcionar el cuidado, ya que estas actividades también son suministradas a través de escuelas, guarderías, geriátricos y clínicas. La organización del cuidado se provee mediante la interrelación establecida entre las familias, el estado, el mercado y las organizaciones comunitarias, este esquema es denominado “diamante de cuidado” (Rodríguez Enríquez, 2015).

La economía del cuidado se reconoce como el ámbito de la economía conformado por todas las actividades asociadas al cuidado, de carácter no monetario (al no ser origen ni destino de pagos o remuneraciones en el mercado), que aportan al mantenimiento de la actividad productiva, desde la esfera del hogar, cuidando la fuerza de trabajo que nutre al esquema económico monetario (Álvarez Escobar, 2020).

### **3. Crítica de la economía feminista a las categorías marxistas**

Las mujeres, en la historia del pensamiento económico, han sido consideradas —de manera explícita o implícita— como excepciones a las reglas, esto es, se les ha negado la condición de agente económico y, por tanto, las decisiones racionales se realizan considerando el lugar que se les otorga en la economía y la sociedad (Pujol, 1992).

Los economistas clásicos, fundadores de la economía política en un período de transformación de la realidad social ligada al proceso de industrialización europea, separan la producción orientada al mercado de la producción doméstica destinada al autoconsumo familiar. Esto supone el “olvido” de las actividades no mercantiles, su articulación con la producción capitalista y la participación de las mujeres en la creación de la fuerza de trabajo. Como consecuencia, el análisis de la realidad política y económica se termina centrando en la producción capitalista, excluyendo cualquier otro tipo de producción. Sin embargo, el trabajo doméstico y de cuidados es considerado clave en la reproducción de la fuerza laboral; se reconoce de esta forma la relevancia de la actividad de las mujeres como indispensable en el cuidado y formación de trabajadores productivos, pero sin otorgarle a la actividad valor económico, ya que pertenece a la esfera privada. De esta forma, nace una tradición que ignora la división por sexo del trabajo y oculta el trabajo doméstico y de cuidado, así como la relación entre este último y el desarrollo del sistema capitalista; en donde la realidad es dicotomizada en: trabajo/no-trabajo, económico/no-económico.

En la teoría marxista, la confinación de la mujer al ámbito doméstico es consecuencia de las relaciones sociales que surgen



con el origen de la propiedad privada. En este sentido, *El capital* ignora la contribución del cuidado en la reproducción de la fuerza de trabajo y en la determinación de su valor (Federici, 2013). Marx solo reconoce las tareas asociadas a la reproducción como “trabajo” cuando estas se mercantilizan (Artous, 1978). En efecto, para Marx lo determinante parece ser únicamente el salario obtenido en el mercado, ya que este permite adquirir las mercancías que hacen posible la reproducción de la fuerza de trabajo:

El valor de la fuerza de trabajo, como el de cualquier otra mercancía, se determina por el tiempo de trabajo necesario para la producción, o sea, también reproducción de este artículo específico. [...] Dada la existencia del individuo, la producción de la fuerza de trabajo consiste en su propia reproducción o conservación. Para su conservación, el individuo vivo necesita cierta suma de medios de vida. [...] Pero la fuerza de trabajo se realiza únicamente ejercitándose, se actúa tan solo en el trabajo. Pero en su actuación, en el trabajo, se gasta una cantidad determinada de músculos, nervios, cerebros, etc., humanos, que hay que reponer. Al aumentar la salida tiene que aumentar también la entrada. Si el propietario de la fuerza de trabajo ha trabajado hoy, tiene que poder repetir mañana el mismo proceso en las mismas condiciones de fuerza y salud. [...] Así, pues, para que su presencia en el mercado sea continua [...] la suma de los medios de subsistencia necesarios para la producción de la fuerza de trabajo incluye los medios de subsistencia de los sustitutos, es decir, de los hijos de los obreros, de suerte que esta raza especial de poseedores singulares de mercancías pueda perpetuarse en el mercado (Marx, 1976, p. 226).

Según Federici y Cox (1975) el salario es la herramienta mediante la que gobierna y se desarrolla el capital, es decir, no hay dudas de que la implementación del salario y la explotación directa de los obreros para la extracción de plusvalía por parte del capitalista constituyen los cimientos del sistema como tal. Lo que no ha quedado nunca claro y no ha sido asumido por la teoría marxista, es que precisamente a través del salario se orquesta la explotación de los trabajadores no asalariados. Esta explotación ha resultado aún más efectiva ya que a falta de remuneración se oculta; así el trabajo de las mujeres aparece como un servicio personal, un atributo natural, externo a la esfera de la producción, externo al capital.

En este sentido, el conjunto de la clase obrera se constituye en este esquema como sujeto revolucionario, relegando a otros un rol meramente solidario; esto es, desde el momento en el que se acepta al salario como línea divisoria entre trabajo y no trabajo, producción y parasitismo, poder potencial e impotencia, el trabajo reproductivo y de cuidados para el capital se escapa del análisis y se vuelve marginal. Resulta paradójico entonces en este esquema, la forma en que el capital permite que sobreviva tanto trabajo no rentable, tanto tiempo de trabajo improductivo (Federici, 2013).

Así, desde la economía feminista, autoras marxistas como Orozco et ál. (2003), Dalla Costa & Cleaver (2019), Federici (1975) vuelven a las categorías clásicas para reformular la idea de que la fuerza de trabajo es una mercancía y como tal posee valor, y el valor está determinado por el tiempo de trabajo socialmente necesario para producirlo; en este sentido centraron su interés en las familias como medio de reproducción de la fuerza de trabajo.

A su vez, entienden que el valor de cambio de la fuerza de trabajo está dado por el valor de los medios de existencia indispensables

para satisfacer necesidades físicas, sociales y culturales del obrero y de su familia. En este esquema, la fuerza de trabajo debe tener un soporte, una contención que exista mientras ese ser depositario esté vivo; desaparecido este, desaparece la fuerza de trabajo. Asimismo, para mantener la vida del trabajador y de su familia se necesitan medios de existencia que se agotan a diario y deben recuperarse, en una dinámica continua que hace a la disposición a producir; en donde la compensación se hace a través de un salario y este es, en síntesis, el valor de cambio del trabajo expresado en dinero.

Como cualquier mercancía, la fuerza de trabajo debe tener un valor de uso, es decir servirle a alguien para algo; ese alguien es el capitalista que compra la mercancía para satisfacer su necesidad de acumulación como requisito necesario para la reproducción ampliada. A tal fin, la mercancía fuerza de trabajo la compra el capitalista porque en el proceso de producción el obrero genera un valor superior al valor de la fuerza de trabajo que el capitalista le reconoce a través del salario; es decir, crea un excedente que va para el capitalista y que Marx denomina plusvalía (Orozco et ál., 2003).

En este marco propuesto por la corriente marxista de autoras de la economía feminista, se considera al trabajo reproductivo y de cuidados como factor clave en la reproducción de la fuerza de trabajo, lo que produce un abaratamiento del costo de esta fuerza de trabajo, que beneficia al capitalista.

De esta forma ese trabajo invisibilizado permite el funcionamiento total del sistema, ya que garantiza la conservación y reproducción de la clase obrera, condición permanente en el proceso de reproducción del capital. En síntesis, autoras marxistas de la economía feminista sostienen que en el sistema capitalista el trabajo doméstico contribuye a producir y reproducir la fuerza de trabajo

necesaria para el funcionamiento y la continuidad del sistema, en forma casi gratuita, bajando el costo de su reproducción (salario) y por tanto incrementando la plusvalía obtenida por parte del capitalista. Es por ello que para esta línea el trabajo reproductivo es productivo a pesar de estar invisibilizado y no ser remunerado.

#### **4. Importancia del trabajo reproductivo y de cuidados en contexto de pandemia**

La pandemia de COVID-19 puso de manifiesto la importancia de los cuidados de las personas más allá del planteo en términos sanitarios; la disrupción del esquema de cuidado previo planteó una reorganización obligada en todos los hogares sin distinción. En el contexto actual, los hogares se convirtieron en espacios en donde confluyen el cuidado, la educación, la socialización y el trabajo productivo (OEA, 2020). Se visibiliza que las tareas de cuidado son llevadas adelante principalmente por las mujeres (trabajo feminizado),<sup>1</sup> tanto en los espacios privados como en los espacios públicos: en el sector sanitario, en el trabajo doméstico remunerado y en centros especializados de cuidado de menores, adultos/as mayores y personas con discapacidad. Esta situación conlleva impactos diferenciados sobre su salud y expone a las mujeres a un mayor riesgo de contagio. A su vez, los puestos de trabajo que ocupan se encuentran altamente precarizados y en los sectores de la economía que resultaron más perjudicados por las medidas de aislamiento social.

1 La noción de trabajo feminizado hace referencia a la devaluación de aquellas profesiones en las que mayoritariamente hay mujeres trabajando, mientras que las profesiones que emplean en mayor número a los hombres resultan mejores pagas.

Sin embargo, esta situación extraordinaria no resultó más que en una exacerbación de la carga sobre las mujeres en las tareas de reproducción y cuidado, acentuando la división sexual del trabajo y las tensiones entre los miembros de los hogares para conciliar el trabajo remunerado y no remunerado, los cuales siguen los patrones culturales patriarcales vigentes (Bidegain et ál., 2020).

El impacto del COVID-19 a nivel mundial reivindica el cuidado en los términos en que la economía en clave de género lo piensa desde hace años: en su relevancia para la sostenibilidad de la vida (Rodríguez Enríquez, 2015). De esta forma, comienza a visibilizarse el cuidado como un valor en sí mismo y como una tarea fundamental para el bienestar último de la sociedad, como también la centralidad de su rol para el sistema económico. Pensar la reorganización de los cuidados pasa a ser un tema de agenda política dada la urgencia que amerita la pandemia.

Siguiendo el trabajo de la comisión interamericana de mujeres de la OEA (2020), el confinamiento agudiza la crisis del cuidado, aumentando la carga global de trabajo de las mujeres. Por otra parte, según OIT, las mujeres tienen a su cargo 76,2% de todas las horas del trabajo de cuidado no remunerado (más del triple que los hombres),<sup>2</sup> y son ellas quienes tienen doble o triple jornada laboral. Esta situación se ha agravado con las medidas del confinamiento, particularmente en las familias con hijos/as en edad preescolar o que no pueden asumir de manera autónoma la educación a distancia. La mayor carga de trabajo reproductivo impacta negativamente en el trabajo productivo remunerado y la salud de las mujeres, sobre todo en ausencia de sistemas de cuidados institucionalizados (OEA, 2020).

2 Addati, L. et ál.; 2018.

## 5. Reflexiones finales

Como vimos en primer lugar, todo trabajo que genere plusvalía es trabajo productivo por contribuir a la valorización del capital, y esta es la distinción principal con respecto al trabajo improductivo, en función al sistema de producción capitalista. A su vez, si bien Marx reconoce la contribución del cuidado en la reproducción de la fuerza de trabajo, solo reconoce las tareas asociadas a la reproducción como “trabajo” cuando estas se mercantilizan, con lo cual el trabajo reproductivo, doméstico o de cuidados queda restringido a la esfera privada.

Por otro lado, debemos considerar en la definición de trabajo reproductivo que la reproducción de la fuerza de trabajo y de la vida en general requiere de una cantidad enorme de trabajo y gasto energético. El ámbito o esfera del trabajo reproductivo se encuentra separado del ámbito de la producción en la formación social capitalista, como consecuencia de la escisión del proceso general del trabajo. Se invisibiliza y desvaloriza el trabajo reproductivo, considerándolo dentro de la categoría de no-trabajo, donde el trabajo doméstico, de cuidados no remunerado, se encuentra junto a las diversas formas de trabajo de subsistencia, para el autoconsumo, trabajo voluntario, ad honorem. Es por ello importante comprender que los límites y definiciones que se establecen entre las categorizaciones dentro del trabajo, como trabajo y no trabajo, trabajo productivo o improductivo, trabajo material o inmaterial, terminan siendo nociones restringidas, una construcción definida socialmente sujeta a modificaciones que se dan cuando cambian a su vez las relaciones de las fuerzas económicas y sociales.

Así, el salario pasa a ser la herramienta mediante la cual gobierna y se desarrolla el capital que, si bien no hay dudas de que la implementación del salario y la explotación directa de los obreros para la extracción de plusvalía por parte del capitalista constituyen los cimientos del sistema como tal, no queda claro y no se asume en la teoría marxista que precisamente a través del salario se orquesta la explotación de los trabajadores no asalariados. Esta explotación ha resultado aún más efectiva ya que a falta de remuneración se oculta; así el trabajo de las mujeres aparece como un servicio personal, un atributo natural, externo a la esfera de la producción, externo al capital. En esta línea, diferentes autoras marxistas de la economía feminista sostienen que en el sistema capitalista, el trabajo doméstico contribuye a producir la fuerza de trabajo necesaria para el funcionamiento y la continuidad del sistema, en forma casi gratuita, bajando el costo de su reproducción (salario) y por tanto incrementando la plusvalía obtenida por parte del capitalista. Luego, para esta corriente el trabajo reproductivo es productivo a pesar de estar invisibilizado y no ser remunerado.

Señalamos, sin embargo, la importancia de reconocer que todo concepto es una construcción socio-histórica y que sus usos, tanto científicos como cotidianos, requieren de un constante esfuerzo de desnaturalización y ubicación en un proceso socio-histórico específico. En este sentido, el recorrido por las nociones teóricas de trabajo intentó cuestionar la definición restringida que invisibiliza y desvaloriza otro tipo de trabajos, entre ellos, el trabajo doméstico, de cuidados y reproductivo.

Por último, los efectos de la pandemia han puesto de manifiesto la importancia del trabajo de cuidados de las personas en los

hogares y fuera de ellos, y la necesidad de adoptar medidas para distribuir esta carga entre el Estado, el mercado y dentro de las familias. En este esquema, las mujeres son quienes llevan adelante la mayor parte del trabajo reproductivo y de cuidado, el cual resulta fundamental para sostener el sistema económico.

Cabe mencionar que tanto la menor participación en el mercado laboral como las brechas salariales existentes y las limitaciones de acceso al empleo de calidad, se vieron profundizadas a raíz de la disminución de la actividad económica. Además, a los efectos de las restricciones que fueron necesarias para garantizar el control sanitario del virus, se expuso la sobrecarga en el rol de cuidados de las mujeres. Esto supone un retroceso en los avances alcanzados (aunque limitados) en términos de inclusión laboral, desarrollo y progreso personal de las mujeres (en ámbitos académicos o de ocio). El resultado es un escenario de empobrecimiento multidimensional por la baja considerable en los niveles de participación laboral, lo que se traduce en mayor desigualdad, vulnerabilidad e invisibilización.

## **Bibliografía**

- Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V. y Valarino, I. (2018), *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.
- Artous, A. (1978), *Los orígenes de la opresión de la mujer*, Barcelona, Fontamara.
- Astarita, R. (2011), "Publicidad, industria de armas... ¿son productivas?", disponible en <https://rolandoastarita.blog/2011/04/06/publicidad-industria-de-armas-%C2%BFson-productivas>.



- Blazsek A., Diez A. y otros (2017), “El mundo del trabajo Productivo y Reproductivo: una mirada entre las intersecciones entre trayectorias laborales y reproductivas en Mendoza”, ponencia presentada en las Jornadas de Sociología de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNCuyo.
- Bidegain Ponte, N., Scuro Somma, L. y Vaca-Trigo, I. (2020), “La autonomía económica de las mujeres en tiempos de COVID-19”, *Revista CEPAL-Edición especial*.
- Carrasquer, P., Torns, T., Gil, E. T. y Díaz, A. R. (1998), “El trabajo reproductivo”, *Papers: Revista de sociología*, (55), 95-114.
- Dalla Costa, M. y Cleaver, H. (2019), *Women and the Subversion of the Community*, PM Press.
- De Barbieri, T. (1993), “Sobre la categoría género: una introducción teórico-metodológica”, *Debates en sociología*, (18), 145-169.
- Escobar, M. (2018). “Pisos de protección social en El Salvador: avances y retos para la equidad de género”, *Análisis*, 11, San Salvador, Fundación Fiedrich Ebert Stiftung.
- Esquivel, V. (2011), *La Economía del Cuidado en América Latina*, PNUD, Colección Atando Cabos; Deshaciendo Nudos.
- Federici, S. y Cox, N. (1975), “Contraatacando desde la cocina”, en Federici, S., (2013), *Revolución en el punto cero. Tareas domésticas, reproducción y lucha feminista*, Madrid, Traficantes de Sueños.
- Federici, S. (1975), *Wages against housework*, Bristol, Falling Wall Press.
- (2013), *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico reproducción y luchas feministas*, Madrid, Traficantes de Sueños.
- (2015), “Sobre el trabajo de cuidado de los mayores y los límites del marxismo”, *Nueva sociedad*, (256), 45-62.
- Orozco, M. O. L., Vinasco, G. I. S. y Arenas, G. V. (2003), *Valoración económica del trabajo doméstico en Manizales: un abordaje desde el valor*

- agregado en preparación de alimentos, en el aseo de la ropa y de la casa, Colección Libros de Investigación, nro. 2, Universidad de Caldas, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- Marx, K. (1976), *El capital. Crítica de la economía política. Libro primero: El proceso de producción del capital*, España, Ediciones AKAL.
- Organización de los Estados Americanos, Comisión Interamericana de Mujeres (2020), *COVID-19 en la vida de las mujeres. Razones para reconocer los impactos diferenciados*, OAS, Documentos oficiales.
- Pujol, M. A. (1992), *Feminism and anti-feminism in early economic thought*, Aldershot, Edward Elgar.
- Rodríguez Enríquez, C. (2015), “Economía feminista y economía del cuidado: aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad”, *Revista Nueva Sociedad*, 256.
- Secombe, W. (1974), “La ama de casa y su trabajo bajo el capitalismo”, en *El ama de casa bajo el capitalismo*, Barcelona, Cuadernos Anagrama.

# INTERROGANTES Y DESAFÍOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL TRAVESTI-TRANS EN EL ÁMBITO PRIVADO

MARÍA SOL GUIRADO Y SOLANA AUGUST RENOSTO

## **Introducción**

Las personas travestis y trans,<sup>1</sup> conforman una población socialmente vulnerada e históricamente estigmatizada en Argentina (Berkins, 2015; Cutuli y Farji Neer, 2017). Diferentes estudios e informes cuantitativos demuestran que el ejercicio de la prostitución representa, en nuestro país, la principal fuente de ingresos económicos de travestis y mujeres trans (entre un 70% y un 79% de acuerdo a diferentes mediciones) y que su expectativa de vida se encuentra estimada en 35 años. Esto responde a las consecuencias que la temprana asunción de su identidad de género trae aparejadas para las mismas: un precario acceso a derechos esenciales como

1 Siguiendo a Francisco Fernández Romero, hacemos referencia al término “trans” de manera amplia. El mismo incluye a personas transexuales, transgénero, no-binarias y a otras identidades cuya vivencia de sexo/género difiere con aquellos asignados al nacer. En ese sentido, retomamos la idea del autor según la cual “las definiciones de lo trans, de lo cis y del límite entre ambos se establecen de manera situada y móvil” (2017, 267).

la salud, la educación y la vivienda, su exclusión del campo laboral, y su criminalización y exposición a situaciones de riesgo para su integridad psíquico-física (Berkins y Fernández, 2005). En el caso de los varones trans, cabe destacar que estos también experimentan hechos de discriminación, violencia y estigmatización, lo que les impone barreras de acceso a derechos esenciales.

Esta vulneración histórica de derechos del colectivo travestitans puede entenderse mejor si recuperamos la noción de *cissexismo*<sup>2</sup> desarrollada por Blas Radi<sup>3</sup> (2015), quien la describe como el “sistema de exclusiones y privilegios simbólicos y materiales vertebrados por el prejuicio de que las personas cis son mejores, más importantes, más auténticas que las personas trans”. Por su parte, An Millet también arroja luz sobre esta categoría al definirla como “un sistema complejo y totalizador capaz de hegemonizar la creencia de que las opiniones, las identidades, los deseos, las experiencias, los cuerpos; en suma, las vidas de las personas trans, valen menos que los de las personas cis y a partir de esta idea arbitra una distribución desigual de violencias y privilegios” (2019, 17).

No obstante, a pesar de que la matriz de cissexismo atraviesa todos los ámbitos centrales de la vida de las personas, y constriñe y delimita el grado de participación que lxs<sup>4</sup> sujetxs tienen en los mismos, ciertxs “sujetxs de la diversidad sexual” logran desacoplarse y/o desafiar este régimen cisheteronormativo (Pecheny, Figari y Jones,

2 Utilizaremos bastardillas siempre que retomemos conceptos académicos, y encomillado cuando se trate de categorías nativas.

3 Radi, B. (25 de septiembre de 2015). Economía del privilegio. *Página/12*. Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/las12/subnotas/10062-951-2015-09-25.html>

4 En el presente ensayo se utilizará la “x” para evitar la declinación de género, tanto en lugar de la “a” o la “o”, como en los casos de “as/os”, entendiendo que al correrse del paradigma binario de género permite incluir otras percepciones e identidades.

2008). Lo hacen trabajando de manera colectiva, con la finalidad de revertir los procesos de estigmatización, opresión (Cutuli, 2011, 288), patologización y criminalización sistemáticas que pesan sobre ellxs, y del cual, el itinerario político del travestismo (Berkins, 2003), con sus múltiples organizaciones y luchas, es un claro ejemplo.

Este activismo, desplegado mediante tramas colectivas, fue recibido entre los años 2003 y 2015 en nuestro país, por un proyecto político que abrió una ventana de oportunidad a la agenda de los colectivos LGTBTTIQ+ (Tabbush, Díaz, Trebisacce, Keller, 2016), logrando así atender gran parte de sus demandas en materia de derechos, y plasmarlas en notables conquistas. Esto permitió que esos sectores se constituyeran en actores y actrices políticxs (Fernández y Fuster, 2016). Da cuenta de ello la promulgación de numerosas legislaciones tales como la Ley 25673 de Salud Sexual y Procreación Responsable de 2002, la Ley 26150 de Educación Sexual Integral de 2006, la Ley 26618 de Matrimonio Igualitario de 2010 y la Ley 26743 de Identidad de Género de 2012. Asimismo, la reciente promulgación de la Ley 27610 de Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo y la aún flamante Ley Nacional de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins”, dan cuenta del regreso a la arena política de una voluntad de compromiso con los movimientos de mujeres, lesbianas, travestis y trans, y nuestras demandas.

### **El colectivo travesti-trans y el trabajo**

Las barreras que impone la matriz cisexista a personas travestis y trans, que imposibilitan el pleno ejercicio de su ciudadanía (Berkins, *ibíd.*), también se hacen presentes en el ámbito

laboral. Su exposición a una larga cadena de vulneraciones, entre las que se encuentran la exclusión temprana del hogar familiar y la consecuente interrupción de la trayectoria educativa (Fuster y Fernández, 2016), constituyen variables que influyen negativamente y de manera directa, a posteriori, en sus posibilidades de acceso a un empleo, sea este formal o no. Basta mencionar que cerca del 80% de las travestis y mujeres trans de nuestro país nunca ha accedido a un empleo formal (esta cifra supera en un 40% al promedio poblacional general).<sup>5</sup>

Por su parte, no solo es muy elevada la proporción de personas trans y travestis que nunca obtuvieron un empleo formal, sino que también es alto el porcentaje de aquellxs que nunca accedieron a una entrevista laboral. Siete de cada diez travestis y mujeres trans nunca tuvieron una entrevista laboral con posterioridad a la asunción social de su identidad de género autopercebida. Sumado a ello, resulta alarmante que el 54% de la población travesti-trans haya manifestado que les fueron negados puestos de trabajo en relación directa a su identidad de género. Por lo expuesto, la inserción laboral de las personas travestis y trans, y particularmente su acceso al empleo formal, se constituyen como un problema central sobre el que debemos trabajar en pos de la mejora de sus condiciones de vida y existencia, a la vez que de la ampliación de derechos del colectivo.

En cuanto a los hombres trans, también se registran dificultades en el acceso y la permanencia en el empleo formal. Estos suelen tener que recurrir a la generación de microemprendimientos y/o trabajos precarizados para su subsistencia. Una barrera fundamental queda explicitada en uno de los testimonios anónimos que se recogen en *La Revolución de las Mariposas* (2017): “El problema que

5 Fuente: Informe de ATTA y Fundación Huésped, 2014, e informe técnico de OIT, 2020.

tenemos los hombres trans a la hora de acceder a un empleo es el examen preocupacional que nos realizan y que funciona como filtro. Pareciera que es cuando descubren o nos descubren, que no nos dan el trabajo” (p. 46).

El camino de la inserción laboral travesti-trans forma parte de un “proceso de largo alcance” (Hiller, 2013) cuyas condiciones de posibilidad han sido en primera instancia la organización colectiva y la disputa pública de estxs sujetxs, así como el compromiso político de ciertos sectores de la sociedad y político-partidarios. Desde hace décadas, las organizaciones sociales de la diversidad sexual luchan por generar acciones efectivas sobre sus condiciones de vida y afirmativas sobre sus identidades. En esta línea, “se advierte un recorrido histórico de activistas y grupos de gays, lesbianas y trans por reclamar por una democracia real y efectiva para las personas travestis y transexuales” (Rueda y Serbia, 2014, p. 63).

Las demandas colectivas de inserción laboral tomaron impulso a partir de la sanción de distintas normativas y legislaciones que bregan por el cupo laboral travesti-trans. Ejemplo de ello es la Ley 14783 de Cupo Laboral Travesti Trans “Diana Sacayán” de la provincia de Buenos Aires (sancionada en 2015 y reglamentada en 2019) así como leyes y normativas en el resto de las provincias, de distinta naturaleza y calibre, en tratamiento o vigentes (Mendoza, Santa Fe, Córdoba, Neuquén, Entre Ríos, Chubut, Río Negro, Santa Cruz, Jujuy, Tucumán, San Luis).

Sin lugar a dudas los años 2020 y 2021 han sido —y están siendo— cruciales para estos colectivos. Por una parte, en contexto de pandemia por COVID-19, el colectivo travesti-trans ha vivido una profundización en la vulneración de sus más elementales derechos, en gran parte debido a las barreras existentes en el acceso al trabajo

formal.<sup>6</sup> Por otra parte, continúan trabajando en el fortalecimiento de este proceso de largo alcance. El mismo dio un gran salto con el decreto presidencial N° 721/2020, que estableció que un cupo no menor al 1% de los cargos en la Administración Pública Nacional (APN), debe estar ocupado por personas travestis y trans. Su peso en la agenda política nacional terminó de confirmarse con la reciente sanción de la Ley Nacional de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins”, obtenida por amplia mayoría tanto en la cámara de Diputados como en la de Senadores de la Nación.

En suma, tanto por su importancia en pos de mejorar las condiciones de vida de las personas del colectivo travesti-trans, como por su estatus en el escenario político actual, la inserción laboral de estos colectivos se impone como un tema que nos convoca a la reflexión y nos invita a ensayar respuestas a los múltiples interrogantes a los que nos enfrenta.

### **La inserción laboral travesti-trans en el ámbito privado**

Tres razones fundamentan la importancia de reflexionar acerca de la inserción laboral de personas travestis y trans en el ámbito privado. En primer lugar, el 61% de lxs trabajadorxs asalariadx registradxs<sup>7</sup> pertenecen a este sector. Por ello, no es posible desestimar el peso que tiene el universo privado en el mercado laboral formal

6 Tal como menciona Alba Rueda en la entrevista realizada por Dolores Curia para *Página/12* (27 de marzo de 2020). Recuperado en: <https://www.pagina12.com.ar/255583-la-poblacion-trans-ante-la-emergencia-sanitaria-por-coronavi>

7 Fuente: Situación y evolución del trabajo registrado - Datos de marzo de 2021. Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Argentina.



general, en el cual las personas travestis y trans vienen insertándose, si bien de manera incipiente.

En segundo lugar, existe una tendencia creciente de grandes empresas a efectivizar contrataciones de personas pertenecientes a este colectivo, ya sea como parte de sus políticas de responsabilidad social empresaria o como estrategias comerciales y de imagen. Este clima de época puede palpase en la creación, en el año 2018, de Pride Connection Argentina (PCA), una red de más de 30 empresas, en su mayoría multinacionales, unidas con el objetivo de promover espacios de trabajo inclusivos para la comunidad LGTBTTIQ+. De hecho, el representante de esta organización se ha referido públicamente a la inserción laboral trans como una cuenta pendiente y un desafío, por los que PCA ya se encuentra trabajando.<sup>8</sup>

Por último, la recientemente sancionada Ley Nacional de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero, alcanza en su artículo n° 11 al sector privado, a través de incentivos y beneficios relativos a las contribuciones patronales que promueven la contratación tanto en grandes como en micro, pequeñas y medianas empresas. Una vez más, queda manifiesta la relevancia y vigencia de este tema para su análisis.

El ámbito laboral privado es un sector que debe concentrar una mirada tanto política como analítica a la hora de trabajar en la profundización y efectivización de la inserción laboral travesti-trans, ya que no solo forma parte de la realidad de algunas personas del colectivo, así como de las empresas, sino que también se encuentra dentro del marco legislativo nacional. Asimismo, es un tema

8 Entrevista al representante de Pride Connection Argentina disponible en <https://www.ambito.com/negocios/diversidad/la-red-empresas-que-busca-promover-espacios-trabajo-inclusivos-y-diversos-n5127607>

de interés por ser un área de vacancia en el campo de las ciencias sociales. Por ello nos proponemos aquí indagar en los múltiples y diversos sentidos, discursos y prácticas que circulan en torno a la inclusión laboral de personas travestis y trans en el ámbito privado, y de identificar posibles alcances, límites y desafíos vigentes en este proceso social.

### **Una mirada desde la antropología política de las sexualidades**

Partiendo de la afirmación de que “el cupo es la base y no el techo”,<sup>9</sup> en el presente trabajo nos proponemos —desde una perspectiva que retoma la antropología política, del género y las sexualidades— identificar e indagar los sentidos y discursos circulantes entre lxs distintxs actorxs involucradxs en la inserción laboral de personas travestis y trans en el ámbito privado en nuestro país. A la vez, procuramos explorar cuáles son las tramas concretas de relaciones a través de las cuales se motoriza el cambio desde el sector privado. Para ello, desmenuzaremos la noción de *diversidad* presente en las empresas y abriremos interrogantes acerca de la categoría de *pinkwashing*, para finalmente ponerlas en tensión a partir de la recuperación de las voces y experiencias de lxs sujetxs travestis y trans protagonistas de este proceso social.

Ahora bien, ¿qué implica trabajar desde una perspectiva antropológica? Se trata de comprender que las nociones y sentidos circulantes con los que nos encontraremos adquieren significación en contextos específicos, históricos y situados. Buscamos, con esta

9 Mazarotti, Melina (coord.), (31/05/21). *La desigualdad en el mundo laboral*. Taller llevado a cabo por el Registro Nacional de Protomorxs Territoriales de Género y Diversidad a Nivel Comunitario, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, Buenos Aires, Argentina.

perspectiva, poder desnaturalizar lo dado, poniendo en suspenso los propios valores y marcos de sentido, para abocarnos al análisis y la comprensión de los procesos a los que aquí nos referimos, recuperando las voces y experiencias de lxs sujetxs sociales con lxs que nos vinculamos, reconociéndolxs como sujetxs con agencia, que se desarrollan en particulares entramados de relaciones (Achilli, 2005). Asimismo, guía nuestro quehacer la pregunta sobre qué es posible aportar ante esta problemática (Augé, 1987).

En particular, hablamos desde una antropología política, del género y de las sexualidades, porque entendemos a estos últimos como ejes que se imbrican en procesos de desigualdad, que se expresan en los distintos ámbitos de la vida de las personas. Enfatizamos el hecho de que el entramado vincular en el que se insertan lxs sujetxs sociales en cuestión no está exento de relaciones de poder, mecanismos de jerarquización y de desigualdades. Estas se encuentran asociadas a sus identidades de género y orientación sexual, a la vez que ineludiblemente yuxtapuestas con otras categorías con las que intersectan (clase social, etnicidad, origen, nacionalidad, entre otras), conformando así experiencias particulares de opresión (Viveros Vigoya, 2016).

Lo expuesto hasta aquí incluye asumir el compromiso político y afectivo de nuestra tarea (Pecheny et ál., 2008) y la importancia de trabajar con procesos políticos en el momento exacto en que estos están ocurriendo, colaborando así con la tarea de “romper las barreras que separan academia de activismo” (Berkins y Fernández, 2005, p. 5).

Desplegamos el análisis en tres ejes. En primer lugar, atendemos los distintos discursos y sentidos que circulan en las empresas en relación a la noción de *diversidad*: ¿qué dicen los discursos institucionales sobre este concepto? ¿Quiénes encarnan la *diversidad*

según sus propios términos? ¿Cómo fundamentan sus prácticas *inclusivas* de reclutamiento de personal?

En segundo lugar, ponemos la lupa sobre el concepto de *pinkwashing*, bajo el cual distintxs sujetxs y organizaciones, a modo de respuesta, encuadran a estas políticas *inclusivas* de las empresas: ¿cuáles son los distintos sentidos que lxs sujetxs le imputan al *pinkwashing*? ¿Qué discursos circulan en relación a esta categoría?

El tercer eje de análisis tensiona estas posturas y actorxs diversos, reconociéndolxs como parte de un determinado proceso social con entramados de relaciones particulares, donde se dan experiencias concretas de inserción laboral travesti-trans. Esto nos habilita a pensar: ¿cuáles son las tensiones que surgen en relación al *pinkwashing* y al efectivo corrimiento de los horizontes de lo posible para las personas travestis y trans? ¿Cómo significan y vivencian ellxs su inserción laboral en el ámbito privado? ¿Qué implicancias tiene su novedosa presencia en los ámbitos laborales?

Por último, explicitamos la gran cantidad de interrogantes y desafíos que se abren en torno a la cuestión, reconociendo cómo este análisis puede ser de utilidad para el desarrollo e implementación de políticas públicas. Máxime, considerando que la inserción laboral travesti-trans en el ámbito privado es ya una realidad palpable, y que cuenta con el impulso de la flamante legislación nacional.

## **“La diversidad es buena para los negocios”**

### **Sentidos y discursos sobre la diversidad en el ámbito privado**

El sector privado en nuestro país está compuesto por un universo sumamente heterogéneo de organizaciones. A él pertenecen tanto

las grandes empresas multinacionales como las micro, pequeñas y medianas empresas (PyMEs). Debido a la naturaleza de nuestro problema de investigación, y considerando las limitaciones espaciales del presente ensayo, nos referimos aquí, específicamente, a las grandes empresas (locales o multinacionales) que actualmente tienen activas políticas de reclutamiento de personas travestis y trans, bajo el paraguas de la estrategia que hoy se conoce en el mundo empresarial como “inclusión y diversidad”.

Basta con introducir en cualquier buscador de Internet estas dos palabras, para entender la vigencia e importancia de estos términos para el mundo corporativo global y local, que parece haberse hecho eco de la relevancia dada al multiculturalismo desde fines del siglo XX. Múltiples páginas web, blogs y notas periodísticas relacionadas al mundo de la administración de empresas y de los recursos humanos, pregonan la relevancia y beneficios de “incluir la diversidad” en las empresas, así como tips y pasos a seguir para poder ponerlo en práctica. En línea con esto, la mayor parte de las grandes empresas también cuentan con una sección de “inclusión y diversidad” en sus sitios web institucionales, a modo de demostrar que cumplen con los parámetros de “modernidad” y “desarrollo” establecidos por los nortes globales.

El mapeo de los discursos y sentidos circulantes en relación a la noción de *diversidad* por parte de los distintos actores del sector privado, resulta relevante por las implicancias directas que ello tiene sobre la inserción laboral travesti-trans en este sector. El concepto de *diversidad* ha sido ampliamente trabajado por las ciencias sociales, con lo cual desde estos lentes nos preguntamos: ¿de qué maneras se piensa a la diversidad en el ámbito privado? ¿Con qué otros conceptos se la asocia? ¿Quiénes integran el grupo de la diversidad? ¿Cómo se relaciona este con el mundo corporativo?

Navegamos por estos interrogantes a partir de un análisis de fuentes de disponibilidad pública. Por cuestiones netamente espaciales, dejaremos para una ampliación posterior del presente ensayo la realización de entrevistas en profundidad, estructuradas y semiestructuradas, a actorxs clave de la temática (CEOS, gerentes y personal de RRHH de empresas privadas). Asimismo, el análisis de los discursos y sentidos dados al concepto de “inclusión”, otra categoría ampliamente trabajada desde las ciencias sociales y muy rica para el análisis, quedará para su desarrollo posterior.

### **¿Cómo define a la diversidad el sector privado?**

Si bien son múltiples las definiciones que circulan entre actorxs clave del ámbito privado, en un análisis preliminar observamos que estas giran en torno a dos ejes semánticos. En primer lugar, nos encontramos con definiciones del tipo clásico y universal, donde se refiere a la “diversidad” como las diferencias entre las personas según sus características, particularidades, talentos o perspectivas. Más adelante retomamos el concepto de “diferencia”, una categoría clave a ser problematizada al reflexionar acerca de la noción de diversidad.

Ahora bien, ¿alrededor de qué núcleos se dan esas diferencias de características, particularidades, talentos y perspectivas según el sector privado? La lista de diferencias que la compondrían varía levemente en los distintos sitios, no obstante la mayoría incluye un amplísimo y heteróclito espectro de identidades y condiciones que podemos resumir de la siguiente manera: “raza”, etnia, género, orientación sexual, edad, religión, nacionalidad, “discapacidad”, educación, personalidad, experiencias, conocimientos, estilos de vida, valores y actitudes de las personas. Es llamativo que muchos

incluso llegan a construir un “mapa de la diversidad” presentado frecuentemente a partir de gráficos.

A partir de este tipo de definición más tradicional, surgen distintas reflexiones e interrogantes. ¿Cuáles son los a priori de esta diferencia moderna? En primer lugar, al describir las diferencias solo como características, particularidades, talentos y perspectivas de las personas, se invisibiliza una dimensión clave de la *diversidad*: que las diferencias son una construcción sociohistórica y que como tal, se realizan dentro de los dispositivos de poder y por tanto implican accesos desiguales a derechos y oportunidades (Fernández, 2009).

Por otro lado, respecto al universo de identidades y condiciones incluidas en el concepto de “diversidad” encontramos algunos puntos sobresalientes. Primero, destacamos que la lista termina por ser tan vasta y ecléctica que podría llegar a incluirse a todas las personas en esta definición (incluso a las identidades hegemónicas y cisheteronormadas que no forman parte de la *diversidad*). A su vez, combina identidades colectivas con vulneraciones históricas y luchas de larga data (género, etnia, orientación sexual, etc.) con rasgos que pueden ser leídos en clave individual (personalidad, valores, estilos de vida, etc.).

Además, es llamativo que a pesar de la larga extensión de la lista de condiciones portadoras de “diversidad”, en ninguna definición se incluye la clase social, un elemento clave que suele atravesar diferencialmente a estas identidades. Por último, pese a definir la “diversidad” como un conjunto de personas de bordes desdibujados e imprecisos, ciertos grupos sí parecerían estar bien delimitados en compartimentos estancos —género, etnia, orientación sexual, nacionalidad, etc.— reproduciendo así una mirada tradicional y esencialista sobre la identidad que no da lugar a la

interseccionalidad y articulación de múltiples opresiones de cada situación particular, es decir, “el paquete enredado de relaciones de poder” que hace a lxs sujetxs (Grosfoguel, 2005).

Estas nociones de la “diversidad” parecerían operar a partir de una despolitización, simplificación y esencialización de las conceptualizaciones sobre la identidad presentes en las luchas de los colectivos que la componen y también de los vastos desarrollos de las ciencias sociales. Tengamos en cuenta que la diferencia, el “otro” —en este caso la “diversidad”— es siempre la extranjería, la alteridad, lo no idéntico. Y este “otro” se define en relación a la idea de un sujeto universal hegemónico (hombre blanco, cisheterosexual y occidental), lo que implica que en el mismo movimiento en el que se distingue la diferencia, se instituye la desigualdad (Fernández, 2009).

La construcción del “otro” desde esta óptica hegemónica ha generado una manera de clasificar la diferencia a través de relaciones específicas de poder (Ulloa, 2005). Considerando esto: ¿qué implica que en su definición de la “diversidad” las empresas incluyan en el mismo paquete tanto a los colectivos históricamente vulnerados como atributos individuales tales como la personalidad o el estilo de vida? ¿Por qué la clase social no es un rasgo que se incluya en esa larga lista? ¿Quiénes encarnan entonces la “diversidad” para los distintos actores de empresas privadas? ¿Qué impacto tiene esto para las personas trans y travestis considerando que suelen ser depositarias de múltiples y articuladas opresiones? ¿Son consideradas “diversas” solo por su identidad de género?

Por otro lado, el segundo eje de definición sobre la “diversidad” que encontramos parecería significarla directamente como metáfora económica y comercial, a partir de un discurso que tal vez nos



permite rasgar parte del núcleo de los sentidos que la misma comporta para el ámbito privado. Vale la pena traer algunos de estos ejemplos, donde la “diversidad” es definida como un “imperativo para el negocio”, una “ventaja competitiva”, un “nuevo modelo de gestión de las organizaciones” o “el negocio en el que todos ganan”. No obstante, en las páginas web institucionales de las empresas, donde la audiencia son los consumidorxs o futurxs empleadxs, el discurso vira hacia una definición más relacionada con el componente ético y social y con la responsabilidad y la igualdad.

Para reforzar esta idea central, los discursos sobre “inclusión y diversidad” siempre van acompañados de la descripción de los cuantiosos beneficios que le comporta a una empresa incorporar personal “diverso” y darles el lugar para puedan ser “ellxs mismxs”. En casi todas las fuentes consultadas el listado de ventajas se repite: aumento de creatividad e innovación por las nuevas y diversas perspectivas; retención del personal al ofrecerles un ambiente de trabajo en el que puedan expresar su identidad; mayor productividad y eficiencia; mayor rentabilidad y creación de valor; mayor comprensión y captura de lxs consumidorxs y mejor atención a lxs clientxs y, por último, mayor competitividad en un contexto global.

La “diversidad”, avalada por numerosas estadísticas privadas, parece enarbolarse como el mayor bien intangible de una empresa, como una garantía de crecimiento económico y de superación de objetivos financieros. La traducción de la “diversidad” al lenguaje económico es tal que pueden leerse enunciados como el siguiente: “Las organizaciones inclusivas son aquellas que maximizan el poder de todas las diferencias y explotan todo el potencial de sus empleados”.<sup>10</sup>

10 Fragmento recuperado de: [https://www.ey.com/es\\_ar/diversity-inclusiveness](https://www.ey.com/es_ar/diversity-inclusiveness).

Estos sentidos y discursos sobre la “diversidad” relacionadas al mundo de los negocios abren otro tipo de interrogantes: ¿son realmente estrategias comerciales de relevancia o también traducen lo “políticamente correcto” al lenguaje de los negocios para propiciar un cambio corporativo que los ubique del lado de la “modernidad” y el “desarrollo” en un contexto globalizado? ¿Qué perfil de persona “diversa” se espera para poder cumplir las promesas de éxito asociadas a su “inclusión”? ¿Qué implicancias tiene esto en la inserción laboral travesti-trans?

Como hemos visto, las empresas hoy manifiestan necesitar a la “diversidad” para poder ser exitosas. No obstante, la definición de “diversidad” y los beneficios a los que se la asocia se alejan mucho de la matriz política que se ubica en el corazón de las luchas de todos los grupos incluidos dentro de la “diversidad”. Y, si bien la inserción laboral travesti-trans en el ámbito privado es una conquista que no se puede desestimar al generar mejoras concretas en las condiciones de vida del colectivo, es necesario poder atender las distintas tensiones que surgen a partir de la misma: ¿cómo se reconfiguran las relaciones de poder en este nuevo escenario? ¿Cuáles son las condiciones de producción de diferencias en estos espacios? Por último, siguiendo a Fernández (2011) cabe también preguntarse si esto puede derivar en la construcción de “diferencias normalizadas o asimiladas” que puedan fragilizar las bases mismas del movimiento. ¿Se impondrá una manera “correcta” de ser travesti y trans en el ámbito privado?

### **Una mirada antropológica sobre el concepto de *pinkwashing*.**

A la par del crecimiento de políticas, acciones y comunicaciones en relación a las demandas del colectivo LGBT+ por parte del

sector público y privado, parece extenderse el uso de la categoría de *pinkwashing* entre algunxs activistas del colectivo a modo de llamado de atención sobre los sentidos y alcances de estas variadas iniciativas. Por esto, nos parece interesante poder ensayar una mirada antropológica sobre esta noción de gran relevancia para nuestro problema de investigación. Comencemos repasando el surgimiento y desarrollo de esta categoría.

El término *pinkwashing* surge como parte de la campaña “Think Before You Pink” de la mano de la Breast Cancer Action en 1985. La categoría justamente nace para denunciar a aquellas empresas u organizaciones que comunicaban su apoyo a la lucha contra el cáncer de mama mediante el uso del símbolo de un lazo rosa en sus productos, pero que obtenían ganancias —muchas veces superiores— a partir de la venta de los mismos (Fernández García, 2018).

Más adelante, si bien el término ya había sido reapropiado por movimientos queer, Schulman y Puar lo retoman para hacer referencia a la instrumentación política que los Estados hacían de las luchas LGBTTTIQ+ en pos de invisibilizar otras opresiones. Específicamente se refieren a las estrategias políticas del Estado de Israel, que se proclamaba como único territorio “gay-friendly” del Oriente Medio y bajo esas banderas de modernidad y democracia construía una narrativa civilizadora que le permitía tapar sus acciones militares sobre Palestina (incluyendo su población queer) (Pérez-Sánchez, 2017). El funcionamiento de esta estrategia política se entiende si la situamos en un contexto neoliberal donde ser “gay-friendly” es “ser moderno, cosmopolita, desarrollado, primer mundo, Norte global, y sobre todo, democrático” (Puar, 2010).<sup>11</sup> La autora (2013) también llama la atención sobre cómo los

11 Traducción realizada por las autoras.

Estados establecen y exigen, de ese modo, una manera “correcta” de ser LGBTTTIQ+.

En una línea similar, pero más cercana en tiempo y geografía, Friedman y Tabbush (2020) definen al *pinkwashing* como las “formas en que los Estados promueven políticas LGBT para atribuirse un carácter progresista o moderno y tapar retrocesos en otras áreas”. Las autoras indagan en cómo algunos gobiernos latinoamericanos ocultan la vulneración de derechos básicos de las mujeres, en pos de sostener el contrato de matrimonio reproductivo, al fomentar derechos de la población LGBT. Esto tiene sentido si tenemos en cuenta que más allá de la audiencia local hacia la cual las políticas están dirigidas, existe también una audiencia internacional que espera ver este tipo de progresos en materia de derechos como evidencia del nivel de desarrollo del país, lo que luego tiene impactos concretos en forma de financiamientos, alianzas, entre otros.

Más allá de estos usos y sentidos mencionados en relación a la categoría, la misma ha estado ampliamente presente no solo en la academia sino también en el activismo, las redes sociales y los medios de comunicación para referirse directamente a todas las estrategias de *lavado de imagen* mediante la instrumentalización de lo LGBTTTIQ+ (Fernández García, 2018). Es decir, se la utiliza sobre todo para referirse a cómo empresas, Estados y partidos políticos se apropian de esta visión neoliberalizada de la diversidad sexual, obteniendo beneficios a través de ella sin realmente garantizar los derechos sexuales (Puntigliano Casulo, 2020).

Este breve recorrido histórico y teórico del término, nos sitúa para continuar reflexionando acerca del tema que específicamente nos convoca, la inserción laboral travesti-trans en el ámbito privado: ¿quiénes son lxs actorxs que utilizan este término? ¿En qué

contextos lo utilizan? ¿Cómo lo significan? ¿Qué supuestos contiene la categoría? ¿Para qué tipo de iniciativas se lo utiliza? En el siguiente apartado retomaremos las propias experiencias de lxs sujetxs travestis y trans no solo con el objetivo de poder recuperar sus voces y atender a su agencia, sino también para poder tensionar la categoría de *pinkwashing*, al pensar a la inserción laboral travesti-trans en el ámbito privado como una ampliación de la frontera de posibilidades del colectivo.

### **“Ser frente al mundo” ¿*Pinkwashing* o ampliación de la frontera de posibilidades?**

Partimos de comprender que estamos trabajando con nociones que adquieren significado en tanto partes de un extenso proceso social y de experiencias particulares, tanto individuales como colectivas (Achilli, *ibíd.*). A su vez, retomamos las voces y experiencias de lxs propixs sujetxs con el fin de recuperar el carácter activo y transformador de la agencia humana en los procesos sociales en los cuales se encuentran insertxs.

Si hablamos de diversidad asociada a políticas empresariales, rápidamente se nos figura la noción de visibilización. En relación a esto, algunxs integrantes del colectivo travesti-trans, se han encargado de establecer una distinción entre la visibilización de sus identidades, y el aprovechamiento de la “visualidad” de las mismas por parte de distintos sectores de la sociedad. Esto último refiere a una apropiación de la imagen, muchas veces estereotipada, de lo no-cis, con el fin de promover intereses que, de otra forma, no podrían respaldarse (*pinkwashing*). Desde esta perspectiva, se entiende a algunas políticas empresariales de “diversidad” como las responsables de

un doble juego de visibilización e invisibilización simultáneas. Lejos de constituirse como una paradoja, esto podría evidenciar la existencia de una inclusión tan solo aparente, que acarrea el desinterés o el anulamiento de lo “esencial”<sup>12</sup> de las identidades en cuestión, y que propicia una ganancia moral y pecuniaria a la compañía, a costas de la invisibilización de potentes procesos políticos.

El horizonte que guía estas reflexiones comprende la importancia no solo del acceso de personas travestis y trans a un empleo formal, sino también su permanencia y desarrollo en el mismo. Como expresamos en la introducción, gran parte de la población travesti-trans es expulsada de sus hogares a temprana edad, complejizándose de esa forma la terminalidad de su educación formal. No obstante, aun para quienes vivieron otras trayectorias familiares y educativas, “terminar el colegio implica que te larguen al mercado laboral”<sup>13</sup> sin contar con las herramientas necesarias para poder desempeñarse en ese nuevo y cisheteronormado ámbito. En relación a ello, retomamos palabras que Luz, una trabajadora de Aerolíneas Argentinas, expresó en un reciente encuentro virtual abierto, llevado a cabo por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Luz trabaja en esa aerolínea desde fines del año 2012, y sostiene que la sanción de la Ley de Identidad de Género les allanó el camino laboral a las personas travestis y trans, permitiéndoles “ser frente al mundo”. Al incorporarse a la empresa, Luz se encontró con lo que definió como una “revolución en el ambiente laboral, con los trabajadores que ya estaban, algo

12 Fabre, Francis (31/05/21), “Discursos mediáticos sobre personas trans: patologización y pinkwashing”. Charla abierta llevada a cabo por la Cátedra Libre de Estudios Trans, FFyL, UBA, Buenos Aires, Argentina.

13 Morales, Eva Luz (28/06/21), “Avances y desafíos para el sector empleador en la implementación del Cupo Laboral Travesti Trans”. Encuentro virtual abierto llevado a cabo por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, Buenos Aires, Argentina.

muy fuerte para bien y para mal”. Para bien, porque Luz se transformaba así en la primera mujer trans que ingresaba a la compañía, y porque encontraba un espacio donde poder desarrollarse de acuerdo a los conocimientos e intereses con los que contaba en ese momento. Para mal, porque “esperan mucho de nosotras, [esperan] que mostremos que valemos ese puesto de trabajo, esperan que te comportes de una manera, pero vos sos vos, y no podés llenar esas expectativas”. Con el tiempo, Luz sintió que sus compañerxs cis pudieron “saber” y comprender que ella es una trabajadora más de la empresa, que puede “trabajar igual que una persona cisgénero”.

Como tal, a lo largo de sus años de desarrollo tanto dentro como fuera de su ámbito de trabajo, sus expectativas respecto de su crecimiento a nivel laboral fueron en aumento; no así sus posibilidades de carrera corporativa. Particularmente, son los cargos medios y altos los señalados como de más difícil acceso para personas travestis y trans, y ese “estancamiento” es leído como relacionado “directa o indirectamente” al hecho de ser trans. En relación a lo expuesto, se destaca la importancia de “que la ley de cupo sea el principio” de un largo camino de demandas y conquistas en el ámbito empresarial, tendientes a lograr el pleno cumplimiento de las normativas vigentes, y a hacer las vidas trans y travestis vivibles en cada vez más ámbitos de la vida social. “Lo que necesitamos a futuro es, sobre todas las cosas, capacitación de las jefaturas o personas de poder dentro de las empresas, para que no exista ningún tipo de discriminación”. No obstante, desde la mirada de Luz, los acontecimientos recientes y más aún el presente, auguran un futuro “disruptivo” e “inmensamente mejor”. Por otro lado, existen en nuestro país iniciativas destinadas a constituirse en bolsas virtuales de trabajo, especialmente orientadas a la población trans y travesti, y gestionadas total o mayoritariamente

por personas de la comunidad. Las mismas offician de mediadoras entre empresas que buscan incorporar trabajadorxs, y aquellas personas que se encuentran en proceso de búsqueda de empleo, procurando “mejorar las oportunidades de inserción sociolaboral de las personas trans”. Para ello, hacen foco en tres ejes. Por una parte, se busca hacer a un lado el prejuicio estético cisheterosexual, para poner la atención en las capacidades, conocimientos, deseos y potencial de desarrollo de las personas que estén buscando incorporarse a un equipo de trabajo. De manera paralela, se intenta que cuestiones vinculadas al género y la sexualidad no sean los ejes que guíen la construcción de estos espacios laborales, remarcando que no es necesario comentar o “develar” la identidad de género u orientación sexual de lxs trabajadorxs si el objetivo es la construcción de espacios laborales diversos y respetuosos. Finalmente, lo mencionado no implica comprender al género y la sexualidad como ámbitos exclusivamente privados e íntimos de la vida de las personas, separados de un ámbito público como podría ser el trabajo, sino que apunta a comenzar a quitar al mundo laboral de la esfera del tabú, donde el mismo se encuentra situado para muchas personas travestis y trans. Esto implica la sensibilización de las empresas y sus trabajadorxs —directivxs, selectorxs de personal, trabajadorxs en general— en estas temáticas, con el objetivo de romper las anteojeras homogeneizantes y normativas que operan en diferentes ámbitos de lo social.<sup>14</sup> Se busca, en síntesis, promover la generación de mecanismos de no discriminación o de discriminación positiva en las empresas, que rompan los sesgos de selección de personal,

14 Lettieri, Maryanne (07/04/21), “Empresas y visibilidad trans: hacia la construcción de espacios laborales diversos”. Encuentro virtual abierto, organizado por TSoft y Contratá Trans, Buenos Aires, Argentina.



que incentiven la capacitación de lxs selectorxs para poder generar entrevistas inclusivas, y que se respete dentro de la empresa, la identidad autopercebida.<sup>15</sup>

Gran parte de los testimonios recogidos en el campo morigeran, cuando menos parcialmente, los alcances de la noción de *pinkwashing* aplicados a la inclusión laboral de personas trans y travestis en el ámbito privado. Es posible entonces postular que más allá del conjunto de intereses que puedan movilizar e impulsar a las empresas a realizar cambios en sus criterios de empleabilidad, si la incorporación de personas travestis y trans se ve acompañada de otra serie de medidas —capacitaciones, jornadas de sensibilización, seguimiento de la trayectoria laboral, evaluaciones periódicas del clima laboral, entre otras— producto de la voluntad y el compromiso políticos, lxs sujetxs trans y travestis pueden ver una efectiva ampliación en su frontera de posibilidades.

Además, como sujetxs con capacidad de agencia, el insertarse laboralmente en el ámbito privado implica que se reapropien y resignifiquen las estructuras dadas, generando transformaciones no solo en sus condiciones de vida, sino también desafiando y disputando sentidos y prácticas comunes en los espacios laborales que empiezan a habitar. Postulamos que esta reapropiación política les permite ensalzar lo que Lohana llamaba el “valor crítico de la diferencia”, pensándolo “no como un rasgo distintivo para clasificar y separar, sino como la mecha capaz de hacer volar en pedazos las certezas de aquella apacible y perezosa perspectiva binaria del esencialismo biologicista” (Fernández, 2020, 75).

15 Lettieri, Maryanne (28/06/21). “Hacia un mundo más inclusivo”. Capacitación virtual abierta, organizada por Contratá Trans, Buenos Aires, Argentina.

## Reflexiones finales

El presente ensayo tuvo la intención de poder explorar distintos sentidos y discursos circulantes entre lxs actorxs involucradxs en un proceso social de suma relevancia y vigencia en el contexto actual: la inserción laboral de personas travestis y trans en el ámbito privado. Si partimos de la afirmación de que “el cupo —el ámbito público— es la base y no el techo” para las mejoras concretas del colectivo, resulta urgente poder tender la mirada hacia estas incipientes experiencias que comienzan a ser parte del entramado más general del acceso de lxs travestis y trans al empleo formal.

Para abordar este objetivo desarrollamos tres ejes. En primer lugar, dirigimos nuestra atención a los sentidos dados a la noción de “diversidad” desde el ámbito empresarial. En el auge de las políticas de “inclusión y diversidad” como parte de una estrategia comercial y de marketing, vimos cómo la categoría de “diversidad” comprende un grupo amplio y heteróclito de identidades colectivas y características individuales. Y, a la par que se despolitiza esta categoría borrando el papel de la desigualdad y la clase social, también se instituye un movimiento esencialista sobre los grupos que impide ver la interseccionalidad.

En segundo lugar nos referimos brevemente al desarrollo histórico de la categoría de *pinkwashing*, un término clave a considerar en nuestro análisis ya que es utilizado tanto por académicxs como por activistas para denunciar y referirse a estas iniciativas corporativas que mencionamos previamente. Más allá de ser un concepto académico de mucha riqueza para pensar distintos procesos sociales (no solo estrategias de empresas sino también de Estados y organizaciones de la sociedad civil), es un término fuertemente

presente en cierto tipo de actorxs sociales en relación a la inserción laboral travesti-trans en el ámbito privado.

Por último, recuperamos la voz de lxs sujetxs travestis y trans que se hacen presentes en el entramado de relaciones de su inserción laboral en el sector privado, incluyendo no solo a quienes atraviesan esta experiencia como empleadxs sino también a quienes operan como intermediarixs en el proceso de acceso/selección. Considerar la capacidad de agencia y experiencias de lxs protagonistas contribuyó a que postulamos que lo que a priori puede ser catalogado como *pinkwashing* (inclusión de “diversidad” en empresas con fines comerciales y de imagen) en lo concreto puede, por un lado, abrir la posibilidad material de que personas travestis o trans consigan la tan ansiada inclusión laboral, y por el otro, motorizar cuestionamientos, nuevas prácticas y poner en duda estructuras dadas en el mundo del trabajo.

En este escenario se hacen presentes algunos desafíos: ¿cómo significar la “diversidad” desde el ámbito corporativo, de modo que no implique un “uso lavado” de la categoría que propicie una “normalización” de la diferencia? ¿Qué condiciones deben garantizar las empresas para facilitar la permanencia y desarrollo de las personas travestis y trans que se insertan, de modo de garantizar un cupo laboral travesti-trans genuino y efectivo?

¿Qué espacio de oportunidad se abre para las políticas públicas en esta inserción laboral que si bien se ubica en el ámbito privado, lleva en su matriz una potente historia de lucha de un colectivo históricamente vulnerado y estigmatizado? Continuar relevando las voces y experiencias de las personas travestis y trans, así como el entramado de relaciones de sus procesos de inserción laboral en el ámbito privado, será clave para afianzar y garantizar los

derechos conquistados mediante largas luchas, y para reparar décadas de vulneraciones.

## Bibliografía

- Achilli, E. (2005), *Investigar en Antropología Social. Los desafíos de transmitir un oficio*, Buenos Aires, Laborde Editor.
- Augé, M. (1987), *El viajero subterráneo. Un etnólogo en el metro*, Barcelona, Gedisa.
- Berkins, L. (2003), “Un itinerario político del travestismo”, en Maffía, D. (comp.), *Sexualidades migrantes. Género y transgénero*, Buenos Aires, Feminaria Editora.
- (2004), “Eternamente atrapadas por el sexo”, en Fernández, J., D’Uva, M., Viturro, P. (comps.), *Cuerpos Ineludibles*, Buenos Aires, Ediciones Ají de Pollo.
- (comp.) (2015), *Cumbia, copeteo y lágrimas. Informe nacional sobre la situación de las travestis, transexuales y transgéneros*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Ediciones Madres de Plaza de Mayo.
- Berkins, L., Fernández, J. (2005), *La gesta del nombre propio. Informe sobre la situación de la comunidad travesti en la Argentina*, Ciudad de Buenos Aires, Ediciones Madres de Plaza de Mayo.
- Comisión Banca de la Mujer y de Trabajo y Previsión Social, Cámara de Senadores, Congreso Nacional (17 de junio de 2021), “Dictamen en el proyecto de ley venido en revisión, por el que se promueve el acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero ‘Diana Sacayán-Lohana Berkins’” (C.D.- 14/21).
- Cutuli, S. (2011), “El escándalo: modos de estar, negociar, resistir y demandar. El caso de las travestis y transexuales del área metropolitana de Buenos Aires”, en Grimberg, M., Hernandez Macedo, M.

- y Manzano, V. (comps.) *Antropología de tramas políticas colectivas*, Buenos Aires, Antropofagia.
- Fernández, A. (2009), “Las diferencias desiguales: multiplicidades, invenciones políticas y transdisciplina”, *Nómadas* (30), 22-33. Recuperado en junio de 2021 de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-75502009000100003&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75502009000100003&lng=en&tlng=es).
- Fernández, A. (2011), “Lógicas colectivas de la multiplicidad: Cuerpos, pasiones y políticas”, en Fernández, A. (comp.), *Política y subjetividad. Asambleas barriales y fábricas recuperadas*, Buenos Aires, Editorial Biblos.
- Fernández, A., Fuster, L. (2016), “La ley de cupo laboral travesti/trans en la era de los despidos”, *Épocas. Revista de ciencias sociales y crítica cultural*, 3, Buenos Aires, Argentina.
- Fernández, J. (2020), *La Berkins. Una combatiente de frontera*, Buenos Aires, Sudamericana.
- Fernández García, D. (2018), “Islamofobia queerizada y resistencias musulmanas queer en tiempos de homonacionalismo”, en *Revista de Estudios Internacionales Mediterráneos*, 24, 71-88. Recuperado en <https://doi.org/10.15366/reim2018.24.005>
- Fernández Romero, F. (2019), “La productividad geográfica del cissexismo: diálogos entre los estudios trans y la geografía”, en Sustas, S. et ál., *Las ciencias sociales en tiempos de ajuste*, Buenos Aires, CLACSO.
- Friedman, E., Rossi, F. y Tabbush, C. (coord.) (2020), *Género, sexualidad e izquierdas latinoamericanas. El reclamo de derechos durante la marea rosa*, Buenos Aires, CLACSO.
- Grosfoguel, R. (2005), “Las implicaciones de las alteridades epistémicas en la redefinición del capitalismo global”, conferencia presentada en el Seminario internacional *¿Uno solo o varios mundos posibles?*, Bogotá, Universidad Central-IESCO, junio.

- Hiller, R. (2013), “El activismo de la diversidad sexual en Argentina”, *Ciencia Hoy* (23), <https://cienciahoy.org.ar/el-activismo-de-la-diversidad-sexual-en-la-argentina>.
- (2017), “Diversidad sexual y género”, en Grimson, A. y Karasik, G. (comps.), *Estudios sobre diversidad sociocultural en la Argentina contemporánea*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, CLACSO, Pisac.
- Millet, A. (2019), *Barreras en la accesibilidad de personas trans de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a los tratamientos por uso problemático de sustancias*, informe final del Programa de Becas de Investigación 2017-2018, Hospital Nacional en Red, especializado en Salud Mental y Adicciones. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/5\\_infor-me\\_final\\_-\\_an\\_millet.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/5_infor-me_final_-_an_millet.pdf).
- (2020), *Cissexismo y salud. Algunas ideas desde otro lado*, Buenos Aires, Puntos Suspensivos Ediciones.
- Ministerio de Desarrollo Social (2017), *Personas trans e inclusión laboral en Uruguay. Un análisis de la aplicación de cuotas en programas públicos de inserción laboral*. Investigaciones en Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Dirección Nacional de Promoción Sociocultural. Montevideo.
- Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2017), *La revolución de las mariposas. A 10 años de la gesta del nombre propio*, Ciudad de Buenos Aires.
- Pecheny, M., Figari, C., Jones, D. (2008), *Todo sexo es político. Estudio sobre sexualidades en Argentina*, Buenos Aires, Libros del Zorzal.
- Pérez-Sánchez, G. (2017), “Pinkwashing”, en Platero, L., Rosón, M., Ortega, E. (comps.), *Barbarismos queer y otras esdrújulas*, Barcelona, Edicions Bellaterra, 348-55.
- Puar, J. (1º de julio de 2010), “Israel’s gay propaganda war”, *The Guardian*. Recuperado de <https://www.theguardian.com/commentisfree/2010/jul/01/israels-gay-propaganda-war>.

- Puar, J. (2013), "Rethinking homonationalism", *International Journal of Middle East Studies*, 45:336-352.
- Puar, J. y Mikdashi, M. (9 de agosto de 2012), "Pinkwashing and pinkwashing: Interpenetration and its discontents", *Jadaliyya*, Recuperado de <https://www.jadaliyya.com/Details/26818/Pinkwashing-And-Pinkwashing-Interpenetration-and-its-Discontents>.
- Puntigliano Casulo, D. (2020), *Militancia y (nuevas) derechas sexuales. Politización de la diversidad sexual en los partidos Colorado y Nacional*. Tesis Licenciatura en Ciencia Política, Universidad de la República. Repositorio institucional. Universidad de la República.
- Radi, B. (25 de septiembre de 2015), "Economía del privilegio", *Página/12*, recuperado de <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/las12/subnotas/10062-951-2015-09-25.html>.
- Rueda, A. (2019), "Queremos trabajar: ¡CUPO LABORAL TRANS YA! A cuatro años de la ley en la Provincia de Buenos Aires", *Descentrada*, 3(2), e094. <https://doi.org/10.24215/25457284e094>.
- (2021), "Mujeres líderes como defensoras de la igualdad y la inclusión de personas LGBTI", *CSW. Intervención de cierre. Alba Rueda*. <https://www.pgaction.org/pdf/2021/2021-03-23-alba-rueda-es.pdf?v=2>
- Rueda, A. y Serbia, J. M. (2014), "El trasfondo de la seguridad pública", *Revista Debate Público. Reflexión de Trabajo Social*. Recuperado de [http://trabajosocial.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/13/2016/03/08\\_Serbia.pdf](http://trabajosocial.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/13/2016/03/08_Serbia.pdf)
- Tabbush, C., Díaz, M., Trebisacce, C. y Keller, V. (2016), "Matrimonio igualitario, identidad de género y disputas por el derecho al aborto en Argentina. La política sexual durante el kirchnerismo (2003-2015)", *Sexualidad, Salud y Sociedad* (22), Río de Janeiro, Brasil. <https://doi.org/10.1590/1984-6487.sess.2016.22.02.a>

Ulloa, A. (2005) “Las representaciones sobre los indígenas en los discursos ambientales y de desarrollo sostenible”, en Daniel Mato (coord.), *Políticas de economía, ambiente y sociedad en tiempos de globalización*, Caracas, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Central de Venezuela, pp. 89-109.

Viveros Vigoya, M. (2016), “La interseccionalidad. Una aproximación situada a la dominación”, *Debate Feminista* (52), 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005>



# POBREZA MULTIDIMENSIONAL Y GÉNERO EN EL AGLOMERADO POSADAS 2010-2020

CAMILA MARISEL AMARILLA Y MOIRA CAMILA POPOW

## **Introducción**

La pobreza constituye uno de los problemas más importantes que la humanidad tiene por resolver. La comunidad global de naciones ha reconocido su importancia al incluir la reducción de la pobreza como primer Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) de la agenda 2030.<sup>1</sup> La literatura en el tópico de pobreza remarca la necesidad de dejar de lado su estudio únicamente desde la óptica de los ingresos y abre paso a su estudio desde un enfoque multidimensional, en el cual se tienen en cuenta múltiples dimensiones (Alkire & Santos, 2010). Además, destacar el hecho de que el bienestar en los hogares no se distribuye de manera uniforme, siendo las mujeres y niños los más vulnerables. Esto da lugar al estudio de la “feminización de la pobreza”.

1 Disponible en el informe “Transformar nuestro mundo: la agenda 2030 para el desarrollo sostenible”, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD Argentina.

Frecuentemente las estadísticas de pobreza no reflejan la existencia de lo que se denomina feminización de la pobreza, lo que se puede observar en estudios de Jorge Paz y Carla Arévalo (2016). Esto responde al hecho de que el papel de “jefe de hogar” es socialmente otorgado al hombre, por el simple hecho de serlo, sin importar quién sustenta económicamente al hogar. Muchos lugares aún tienen ideas conservadoras respecto a esto, por lo que más allá de que hoy por hoy las encuestas permitan que los encuestados determinen quién es el jefe de hogar, el peso cultural y la idea conservadora aún prevalece. Por esto es importante ver más allá, y analizar cuáles son las condiciones de pobreza a las que son sometidas las mujeres en comparación a los hombres. Para ello hay que tener en cuenta que la mujer está culturalmente limitada a algunas tareas y objetivos siendo discriminada en el mercado laboral por su condición de mujer, lo que la “hace vulnerable”. Ya lo dice Vizcarra Bordi (2008), que para entender las desigualdades sociales entre los hombres y las mujeres es necesario partir de que se trata de un proceso histórico de relaciones sociales, basado en diferenciaciones sexuales donde se considera a lo femenino inferior a lo masculino justificando así las relaciones de dominación y privilegios de unos sobre otras.

La pobreza a nivel global comenzó a medirse a partir del Informe de Desarrollo Mundial del Banco Mundial (1990). El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) también ha aportado al estudio de la pobreza a nivel global. En términos de estudios académicos de pobreza multidimensional en Argentina, cabe mencionar el trabajo de Conconi & Ham (2007), quienes realizaron una medición de la pobreza multidimensional a partir de la técnica de análisis factorial exploratorio. El Consejo Nacional de Evaluación de la

Política de Desarrollo Social (CONEVAL) ha hecho grandes aportes, así como Alkire y Foster (2007) propusieron una metodología que se tiene en cuenta en este trabajo para la medición multidimensional de la pobreza. También el INDEC a partir de 2001 incorporó a sus análisis de pobreza, estudios multidimensionales.

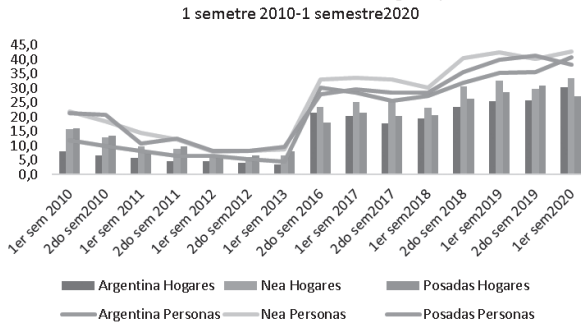
De igual manera, es importante resaltar los trabajos de Jorge Paz y Carla Arévalo sobre pobreza multidimensional en la Argentina donde se han seleccionado cinco dimensiones definidas en base al enfoque de las capacidades y teniendo en cuenta la agenda que determina los objetivos sostenibles (ODS) para los países (Arévalo & Paz, 2015). Un trabajo importante para esta investigación es el de Paz & Arévalo (2016) donde presentan la misma metodología que el trabajo anterior con la diferencia que en este presentan una diferenciación entre jefatura femenina y jefatura masculina del hogar.

Al observar la incidencia de la pobreza en Argentina, el NEA y particularmente el aglomerado urbano Posadas, como lo muestra el gráfico N° 1,<sup>2</sup> el porcentaje de hogares por debajo de la línea de la pobreza ha ido aumentando; así también, el porcentaje de personas pobres. Es notorio observar que tanto el porcentaje de hogares como de personas pobres es mayor en el NEA y en Posadas que en Argentina en general.

En síntesis, es posible afirmar que Argentina presenta una clara situación de desigual desarrollo territorial, con grandes disparidades entre regiones, que afectan especialmente al NEA y el NOA.

2 Los datos van desde el primer semestre de 2010 hasta el primer semestre de 2013, ya que las autoridades que ejercieron la conducción del INDEC hasta diciembre de 2015 decidieron discontinuar la publicación a partir del segundo semestre de 2013, volviendo a retomarse a partir del segundo trimestre de 2016.

**Gráfico N° 1.** Incidencia de la pobreza monetaria en hogares y personas. Aglomerado urbano Posadas.



Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC.

Los datos presentados en el último informe del INDEC, (septiembre 2020) acerca de la incidencia de la pobreza por ingresos muestran esta realidad. Así, en Argentina el porcentaje de hogares por debajo de la línea de la pobreza para el primer semestre de 2020 alcanzó el 30,4%, en los cuales reside el 40,9% de las personas. A su vez, en el NEA, el 33,5% de los hogares están por debajo de la línea de la pobreza, en los cuales reside el 42,8% de las personas. Por último, se encuentra el aglomerado Posadas, donde el 27,1% de los hogares es pobre, en los cuales reside el 38,1% de las personas.

En el caso específico de la feminización de la pobreza, Gonzalez Rosada (2019) expone que el 37% de la población argentina vive en hogares con jefatura femenina, y esas personas representan el 40% de las personas pobres del país. Por otro lado, la tasa de incidencia de la pobreza en hogares con jefatura femenina es del 29,7%, mientras que para los hogares con jefatura masculina dicha tasa es de 25,8%. Estos datos dan cuenta de que la pobreza en la Argentina es un tema relevante y aun más en el NEA, por lo cual es interesante llevar una investigación al respecto e indagar más allá de los ingresos.

Según un estudio de Maurizio (2010) existe una fuerte desigualdad dentro del conjunto de mujeres donde aquellas provenientes de hogares pobres tienen tasas de actividad aún más bajas que las mujeres de hogares no pobres. Entre los componentes que generan esta brecha se encuentran los menores niveles de educación, la mayor cantidad de hijos y las menores posibilidades de acceder a los servicios de cuidado infantil.

Asimismo, las experiencias laborales y las posibilidades de una carrera profesional ascendente en el caso de las mujeres, más que en los hombres, se ven afectadas por la existencia de segregación horizontal y vertical donde las trabajadoras no acceden a ciertas ocupaciones ni a ciertos puestos jerárquicos aun teniendo niveles de calificación similares o superiores a los de los hombres. Sumado a esto, continúan evidenciándose brechas salariales como consecuencia, en parte, de la discriminación que ellas experimentan en el mercado de trabajo. Estas brechas suelen ser crecientes con el nivel educativo.

Finalmente, se observa que los hogares con jefatura femenina son los que más abundan entre los más pobres e indigentes y son estos hogares los que experimentan mayores probabilidades de entrar a la pobreza y menores probabilidades de salir de esta situación. Asimismo, resulta interesante observar que los factores asociados a esta dinámica son diferentes en el caso de los varones y de las mujeres. En el primer caso, la misma se relaciona casi exclusivamente con la situación laboral mientras que en el segundo también aparecen los “eventos” demográficos y la dinámica familiar.

Es necesario señalar que, dada la situación actual de Argentina, la crisis desencadenada por la pandemia COVID-19, afecta a la población en su conjunto, pero en mayor medida a aquellos hogares en situación de pobreza ya que presentan más dificultades para lidiar con los

efectos de dicha crisis debido a su precaria inserción en el mercado laboral, sus múltiples carencias en áreas como educación, salud y hábitat. Frente a esta situación, el gobierno actuó mediante medidas de transferencia monetaria y algunos programas para controlar el tema de la educación y la salud. Pero a pesar de sus intentos, el INDEC expone que en el país la pobreza en aumentó, significando un ingreso de 2,5 millones de personas a la misma entre los años 2019 y 2020. Así, existe consenso en que para lidiar con los efectos de la pandemia en la pobreza argentina, es necesaria una estrategia multisectorial (Díaz Langou, Kessler, Della Paolera, & Karczmarczyk, septiembre 2020).

El objetivo del presente trabajo es analizar la existencia de una feminización de la pobreza multidimensional y examinar las privaciones que experimentan las mujeres, en contraste con los hombres, en el aglomerado urbano de Posadas, durante el período 2010-2020. Además, como objetivos específicos se pretende identificar la presencia de privaciones a las que son sometidas las mujeres e indagar cuáles contribuyen en mayor medida a la brecha de género durante los años analizados.

Por último, como aporte a los estudios de la pobreza multidimensional según una perspectiva de género, se busca realizar una comparación interanual (2do trimestre de 2019 - 2do trimestre de 2020) así como una comparación trimestral (1er trimestre 2020 - 2do trimestre de 2020) para ver el efecto de la pandemia de COVID-19 en las mujeres y hombres pobres del aglomerado Posadas y analizar el bienestar de las mujeres a través del trabajo no remunerado y el uso del tiempo durante el tercer trimestre del año 2013 para Posadas y el resto de la provincia de Misiones.

El documento se ha organizado de la siguiente manera: en la siguiente sección se detalla la metodología utilizada y las variables

que se tuvo en cuenta para el IPM. Seguidamente, se exponen y discuten los resultados. Al final del documento se presenta una conclusión sobre el tema. Por último se detalla la bibliografía.

## **1. Metodología**

### **1.1. Origen de los datos**

Para llevar a cabo el análisis de la feminización de la pobreza multidimensional en el aglomerado urbano de Posadas se usarán los datos de la EPH individual y hogar, brindados por el INDEC; los cuales corresponden a una muestra cuyos resultados se extrapolan a toda la población del aglomerado al emplear los factores de expansión disponibles en la misma encuesta.

Esta encuesta se lleva a cabo trimestralmente basada en una medición continua desde el año 2003. Se debe considerar que en el período analizado encontramos un corte entre el tercer trimestre del año 2015 y el primero de 2016 debido a la falta de información procedente del INDEC. Además, al momento de realizar esta investigación no se encuentran publicados los microdatos referidos a los dos últimos trimestres del año 2020.

También se deben considerar los cambios metodológicos en el cálculo de la pobreza monetaria oficial con datos de la Encuesta Permanente de Hogares: 1. Se actualizaron los requerimientos energéticos mínimos sobre los cuales se construye la canasta básica alimentaria pasando de 2700 kilocalorías a 2750 kilocalorías diarias por adulto equivalente. 2. Se modificó la escala de adulto equivalente empleada, desagregando en una mayor cantidad de grupos por edad y sexo. 3. Para determinar la estructura

de consumo con la que la población satisface sus requerimientos nutricionales, se pasó de utilizar la Encuesta de Ingresos y Gastos de 1985/1986, a utilizar la Encuesta Nacional de Gasto de los Hogares (ENGHo) de 1996/1997, validada esta última con datos de la ENGHo 2004/2005. 4. La EPH en sí misma también tuvo algunas modificaciones que afectan al cómputo de la pobreza, tales como: la modificación de los ponderadores muestrales de acuerdo con proyecciones poblacionales actualizadas, y un cambio en el tratamiento por no respuesta en el caso de las variables de ingresos que en vez de imputar ingreso, genera un ponderador específico para esta variable por no respuesta.

## **1.2. Período y método de análisis**

El período de interés abarca la última década. De este modo, en esta investigación se usará el método de identificación de dimensiones según las privaciones de derechos básicos de desarrollo teniendo como unidad de análisis al hogar en el que se fijan umbrales de privación (a partir de los cuales se puede discriminar entre las categorías de “privado” y “no privado”, según corresponda).

Existen dos enfoques para la fijación de un umbral de pobreza multidimensional: el enfoque de la unión, y el enfoque de intersección. Debido a que ambos enfoques consideran extremos, en este documento se sigue un criterio intermedio, en el cual se considera a una persona como pobre multidimensionalmente si se encuentra privada en al menos tres indicadores no monetarios y monetarios, es decir, se considera un umbral de  $k = 3/13$  o del 23%.

Para calcular el IPM se consideraron seis dimensiones de las cuales se desprenden 13 indicadores que tienen una ponderación del



7,6923% cada uno. Se toma el criterio de considerar igual ponderación para todos estos, ya que se supone que los mismos tienen el mismo nivel de importancia en cuanto son derechos básicos de las personas.

Teniendo en cuenta que según Alkire y Foster (2007) el IPM = H\*A, siendo H la incidencia de la pobreza, la cual calcula la cantidad de pobres sobre la población total y A la intensidad de la pobreza entre los pobres, obtenida a partir del cociente entre la sumatoria de privaciones ponderadas que presentan los pobres y el total de pobres. Estas se expresan a continuación:

**Ecuación 1.**  
Incidencia de la pobreza

$$H = \frac{\text{Total de pobres}}{\text{Población total}}$$

**Ecuación 2.**  
Intensidad de la pobreza

$$A = \frac{\sum \text{Privaciones ponderadas de los pobres}}{\text{Total de pobres}}$$

### 1.3. Dimensiones y sus indicadores

Las dimensiones a incluir se resumen en la Tabla N° 2 presentada a continuación:

Tabla N° 2. Dimensiones e indicadores de privación

<b>Dimensión e indicadores</b>	<b>Indicador de privación</b>
<b>Vivienda</b>	
Materiales de la vivienda	Hogares con piso de ladrillos sueltos o tierra; materiales de techo exterior (chapa de cartón, saña/paja con barro/paja/tabla) precarios.
Hacinamiento	Hogares con 3 o más personas por cuarto.
Tenencia de la vivienda	Hogares que viven en casas ocupadas ilegalmente o en una casa cedida o prestada.

Ubicación de la vivienda	Hogares que viven en Zona basural. Zona inundable. Villa de emergencia.
<b>Servicios básicos</b>	
Acceso al agua	Hogares con agua por tuberías al terreno, pozo sin bomba mecánica, agua embotellada, agua de lluvia, río o arroyo.
Saneamiento	Hogares sin baño, baño compartido o letrina sin fosa séptica.
Energía	Hogares que utilizan madera, carbón o estiércol como combustible para cocinar.
<b>Educación</b>	
Asistencia a la escuela	Hogares donde al menos un chico de entre 6 y 17 años no asiste a la escuela.
Rezago escolar	Hogares con al menos un chico de entre 6 y 17 años atrasado más de dos años con respecto al grado para su edad.
Logro educativo	Hogares donde ningún miembro de entre 20 y 59 años tiene al menos 9 años de educación o ningún miembro de 60 años o más con primaria completa.
<b>Protección social</b>	
Protección social	Hogares donde ningún miembro tiene cobertura médica o ningún miembro contribuye al sistema de seguridad social ni percibe ingresos por pensión o jubilación.
<b>Empleo</b>	
Empleo	Hogares con al menos un miembro de entre 15 y 65 años desempleado, empleado sin pago o desalentado.

<b>Ingreso</b>	
Ingresos monetarios	Hogares con ingresos por adulto equivalente insuficientes para cubrir necesidades alimentarias y no alimentarias.

Fuente: elaboración propia

#### **1.4. Trabajo no remunerado y el uso del tiempo**

Para llevar a cabo este punto del análisis se obtienen datos de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU), más precisamente de la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo (TNR) elaborada con la misma en el tercer trimestre del año 2013. Estos datos son tomados para el aglomerado urbano Posadas (subdominio 07) y el Resto de Misiones (subdominio 52), teniendo en cuenta que este último considera datos de localidades de dos mil o más habitantes de la provincia. Esta encuesta tiene en cuenta a la población mayor de 18 años. En la base de microdatos de la TNR cada registro se identifica a través de las variables CODUSU, NRO\_HOGAR y COMPONENTE, permitiendo que se la relacione con los hogares y personas relevadas en la EAHU. Además, los datos son extrapolados a la población teniendo en cuenta los factores de expansión incluidos en la EAHU.

Dado que la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo está orientada a medir el tiempo que es dedicado por los mayores de 18 años al trabajo no remunerado, el criterio para determinar dicha participación fue la realización de la actividad durante al menos una hora el día anterior al que se realizó la encuesta (período de referencia). Teniendo en cuenta que el *trabajo no remunerado* hace referencia al conjunto de actividades

integrado por: el trabajo doméstico familiar, el cuidado de niños/as, adultos mayores y enfermos, trabajo voluntario y los servicios brindados a otros hogares no pago; la encuesta divide esta información en dos grupos de actividades, en primer lugar, las relacionadas al *trabajo doméstico no remunerado* y en segundo lugar las relacionadas con el *trabajo voluntario*.

## **2. Resultados**

### ***2.1. Índice de Pobreza Multidimensional por género***

El Cuadro N° 1 presenta los resultados del Índice de Pobreza Multidimensional y sus dos componentes: la Intensidad (A) y la Incidencia (H) desagregado por género para el aglomerado urbano Posadas en el período 2010-2020.

En primer lugar, se destaca que la Pobreza Multidimensional ha disminuido a lo largo del período analizado para ambos géneros. Al observar la incidencia de la pobreza, los datos demuestran que la proporción de hombres multidimensionalmente pobres es mayor que la proporción de mujeres que se encuentren en la misma condición en la totalidad de los años observados. Esta proporción alcanza el valor máximo para los hombres en el año 2011 con un 33,3%. En cuanto a la mayor proporción de mujeres pobres, se da en el año 2010 con un 30,1%. En el año 2016 se produce un salto, aumentando su valor para luego disminuir, alcanzando el valor mínimo en el año 2017, un 15% para los hombres y un 14,7% para las mujeres. A partir de allí, dicha proporción volvió a aumentar.

Al observar la intensidad de pobreza que existe entre los pobres, se encuentra que dicha variable también ha disminuido a lo

largo del período analizado, además, que en algunos años hay más pobreza entre las mujeres en comparación con los hombres. Estos datos dan idea de la vulnerabilidad del género femenino, la cual se ve en el análisis de cada indicador en particular.

Asimismo, si observamos el IPM o Tasa de Recuento Ajustada, se puede ver que es mayor para los hombres que para las mujeres a lo largo de los años analizados. Lo cual es de esperar, dado que la incidencia fue mayor para los hombres y la intensidad presentó pequeños aumentos en las mujeres. Por lo tanto, si por feminización de pobreza se entiende al fenómeno de un aumento de la tasa de pobreza femenina en comparación con la masculina, a simple vista, no se puede verificar dicha feminización de pobreza en los años analizados. Aun así, es evidente que la diferencia en la pobreza multidimensional ajustada entre estos grupos se explica por la diferencia en H. En otras palabras, más que en una mayor intensidad, la diferencia de género radica principalmente en una mayor incidencia.

**Cuadro N° 1.** Índice de Pobreza Multidimensional, Incidencia (H), e Intensidad (A) por género. Aglomerado Urbano Posadas.

<b>Año</b>	Inciden- cia de la Pobreza Masculina (Hm)	Intensidad de la Pobreza Masculina (Am)	IPM masculino	Inciden- cia de la Pobreza Femenina (Hf)	Intensidad de la Pobreza Femenina (Af)	IPM femenino
<b>2010</b>	33,0%	33,6%	11,08%	30,1%	33,4%	10,04%
<b>2011</b>	33,3%	33,2%	11,04%	28,6%	33,9%	9,68%
<b>2012</b>	25,3%	34,5%	8,72%	25,1%	34,3%	8,61%
<b>2013</b>	27,3%	32,0%	8,74%	26,8%	31,5%	8,44%
<b>2014</b>	21,5%	30,3%	6,51%	21,0%	30,0%	6,31%
<b>2015</b>	19,7%	29,2%	5,76%	18,1%	29,6%	5,35%
<b>2016</b>	21,2%	34,4%	7,29%	20,7%	34,5%	7,15%

<b>2017</b>	15,0%	28,0%	4,21%	14,7%	27,5%	4,03%
<b>2018</b>	18,7%	26,7%	5,00%	17,4%	26,7%	4,64%
<b>2019</b>	19,9%	26,3%	5,25%	19,0%	27,3%	5,18%
<b>1 sem 2020</b>	19,9%	25,3%	5,05%	17,6%	26,5%	4,66%

Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC.

## **2.2. Privaciones de los pobres por género en cada dimensión**

En los siguientes gráficos se observa la contribución de cada indicador en el total de privaciones por género según la dimensión a la que corresponda en el período 2010-2020.

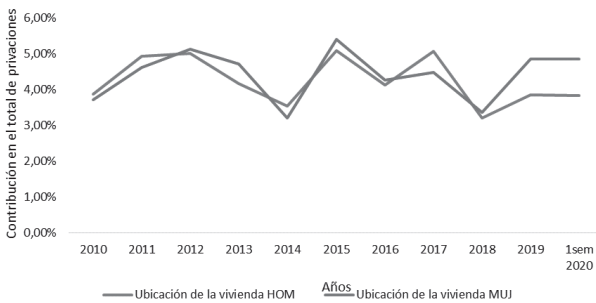
### **2.2.1. Dimensión Vivienda**

La dimensión “Vivienda” está formada por cuatro indicadores observados en los siguientes Gráficos (N° 3, 4, 5 y 6). En el caso de la ubicación de la vivienda, se observa que entre los años 2010-2012 y 2016-2018, los hombres vivían en hogares que estaban afectados en este indicador (más que las mujeres). Mientras que en los demás años del período analizado las mujeres estaban más afectadas que los hombres. Esta brecha amplia también es posible ver en el indicador “materiales de la vivienda” que se da a partir del año 2019 pasando a ser las mujeres más afectadas que los hombres por vivir en hogares que carecen de materiales adecuados. Los otros indicadores, “hacinamiento” y “tenencia del hogar”, presentan la particularidad de que no exhiben grandes brechas entre géneros, principalmente el último. El hacinamiento fue una privación importante para las mujeres entre 2013-2017 y a partir de ahí los

hombres pasaron a ser los más afectados por vivir en hogares sin una relación entre habitantes y espacio físico adecuada.

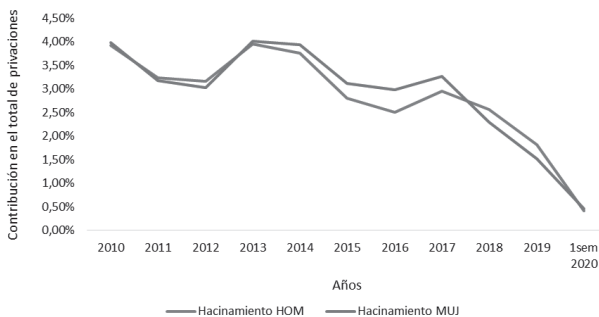
Entre los indicadores de esta dimensión, se observa que la ubicación de la vivienda es el que más contribuye al total de las privaciones, mientras que el hacinamiento comienza el período contribuyendo bastante y cae a partir del año 2017. Los indicadores que menos contribuyen son tenencia del hogar que a partir del año 2019 cae aún más y los materiales de la misma, que presenta una tendencia al aumento a partir de 2019.

**Gráfico N° 3.** Contribución del indicador Ubicación de la Vivienda de la dimensión Vivienda al total de privaciones por género. Aglomerado Urbano Posadas.



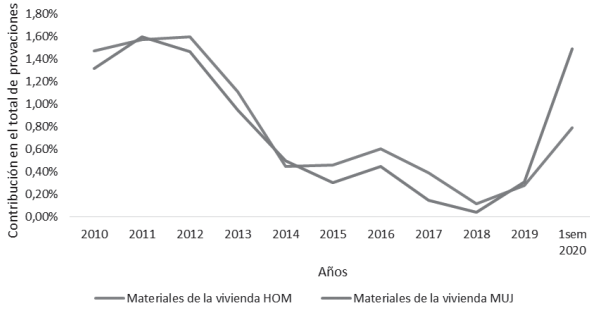
Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC.

**Gráfico N° 4.** Contribución del indicador Material de la Vivienda de la dimensión Vivienda al total de privaciones por género. Aglomerado Urbano Posadas.



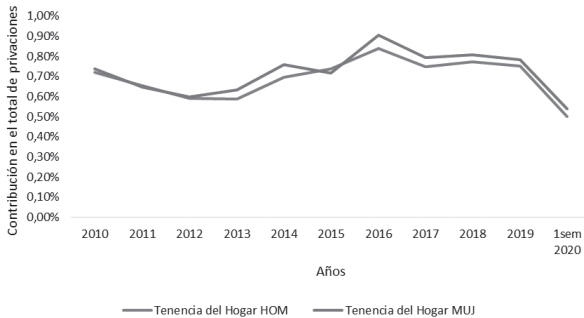
Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC.

**Gráfico N° 5.** Contribución del indicador Hacinamiento de la dimensión Vivienda al total de privaciones por género. Aglomerado Urbano Posadas.



Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC.

**Gráfico N° 6.** Contribución del indicador Tenencia del Hogar de la dimensión Vivienda al total de privaciones por género. Aglomerado Urbano Posadas.



Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC.

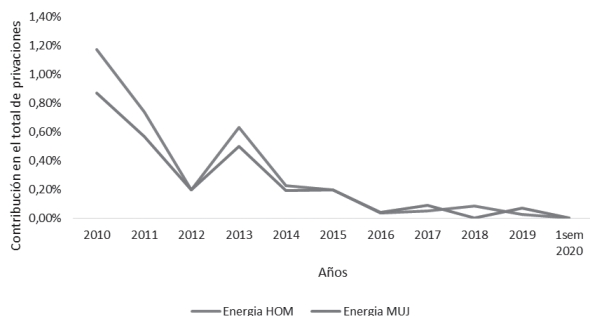
### 2.2.2. Dimensión Servicios Básicos

La dimensión de Servicios Básicos, representada en los Gráficos N° 7, 8 y 9, está compuesta por tres indicadores que son: Agua, Energía y Saneamiento. De los tres indicadores que componen la dimensión de Servicios Básicos, el que hace referencia a la energía del hogar y el acceso al agua son los que tienen menor peso en el



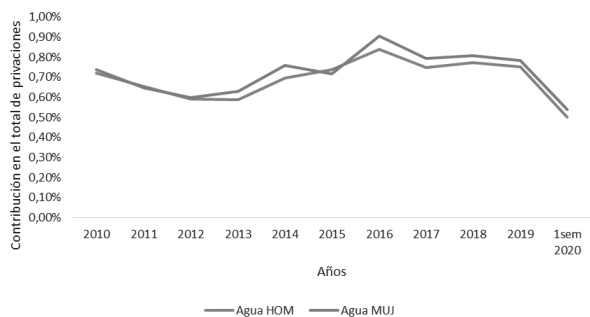
total de privaciones, y además no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres. Por otro lado, el indicador saneamiento del hogar es el que presenta mayor peso en el total de privaciones de la dimensión Servicios Básicos. Si bien a lo largo de la serie son los hombres los que están mayormente privados de este indicador en relación con las mujeres, ambos porcentajes disminuyeron. Además, al final del período se observa una mejora en las mujeres y un empeoramiento para los hombres.

**Gráfico N° 7.** Contribución del indicador Energía de la dimensión Servicios Básicos al total de privaciones por género. Aglomerado Urbano Posadas.



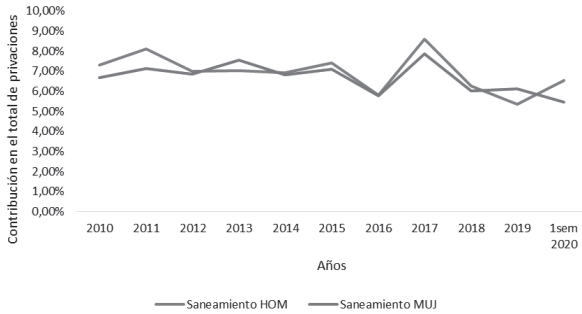
Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC.

**Gráfico N° 8.** Contribución del indicador Acceso al Agua de la dimensión Servicios Básicos al total de privaciones por género. Aglomerado Urbano Posadas.



Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC.

**Gráfico N° 9.** Contribución del indicador Saneamiento de la dimensión Servicios Básicos al total de privaciones por género. Aglomerado Urbano Posadas.



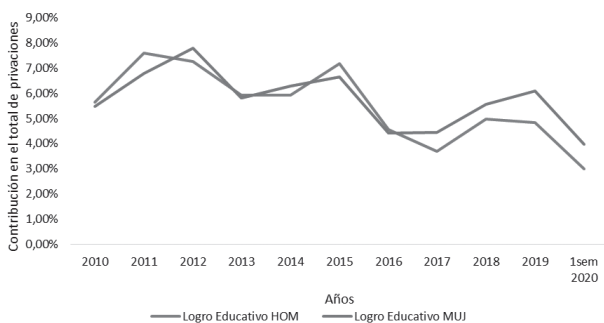
Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC.

### 2.2.3. Dimensión Educación

Esta dimensión está formada por tres indicadores: logro educativo, rezago escolar y asistencia escolar, que pueden verse en detalle en los Gráficos N° 10, 11 y 12. En el primer indicador se observa que a partir de 2016 las mujeres tienen menos logro educativo que los hombres. Así, en cuanto al segundo indicador, las mujeres están más afectadas que los hombres a partir de 2014. Mientras que la asistencia a establecimientos educativos es similar para ambos géneros, siendo los hombres más afectados a partir de 2016.

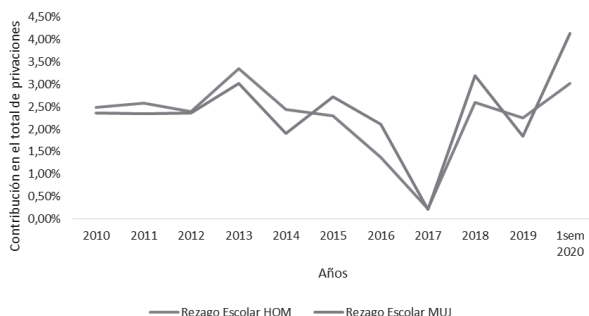
Entre los indicadores de esta dimensión, el que más contribuye al total de privaciones es el logro educativo. Los demás lo hacen en menor medida, el rezago escolar aumenta a partir de 2019 mientras que la contribución de la asistencia escolar cae a partir de 2018 siendo así la que menos contribuye.

**Gráfico N° 10.** Contribución del indicador Logro Educativo de la dimensión Educación al total de privaciones por género. Aglomerado Urbano Posadas.



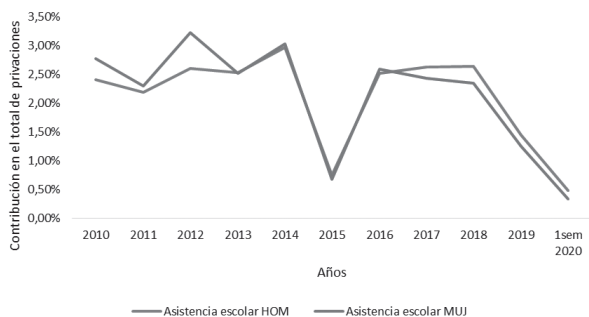
Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC.

**Gráfico N° 11.** Contribución del indicador Rezago Escolar de la dimensión Educación al total de privaciones por género. Aglomerado Urbano Posadas.



Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC.

**Gráfico N° 12.** Contribución del indicador Asistencia Escolar de la dimensión Educación al total de privaciones por género. Aglomerado Urbano Posadas.

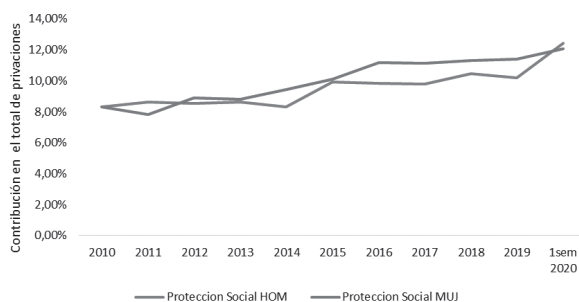


Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC.

### 2.2.4. Dimensión Protección Social

En el Gráfico N° 13 se puede observar que a partir del año 2011 se comienza a ver una tendencia creciente de privación en el indicador que refiere a cobertura médica o contribución al sistema de seguridad social, este indicador es uno de los que más aporta al total de privaciones que poseen los pobres multidimensionales, además dicha contribución presenta una tendencia al alza. A partir del año 2012 se comienza a ver una diferencia de género donde para los hombres este indicador representa el 8,52%, mientras para las mujeres el 8,89%, es decir, una diferencia de 0.37 puntos porcentuales (pp). En el año 2016 se puede apreciar la mayor diferencia de género, donde para las mujeres este indicador contribuye más (1,36pp de diferencia). Esta brecha persiste hasta el año 2019 y en el primer semestre de 2020 se puede distinguir una pequeña diferencia a favor de las mujeres de 0,36pp.

**Gráfico N° 13.** Contribución de cada indicador de la dimensión Protección Social al total de privaciones por género. Aglomerado Urbano Posadas.

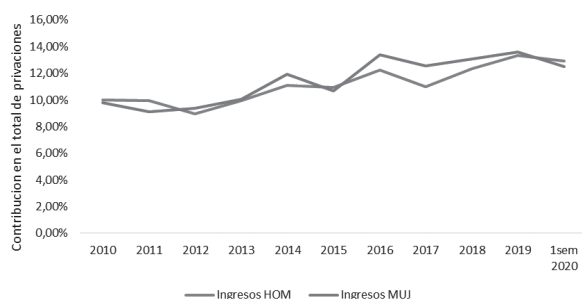


Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC.

### 2.2.5. Dimensión Estándar de Vida

En cuanto al ingreso, puede observarse en el Gráfico N°14 que en la mayoría de los años, salvo al comienzo y al final del período analizado, las mujeres reciben ingresos inferiores a los hombres, revirtiéndose la situación a partir del año 2019. Cabe destacar que entre los años 2016-2019 la diferencia entre ambos géneros fue amplia, al igual que en 2014. Además de que esta dimensión es la que más contribuye al total de privaciones.

**Gráfico N°14.** Contribución de cada indicador de la dimensión Ingreso al total de privaciones por género. Aglomerado Urbano Posadas.



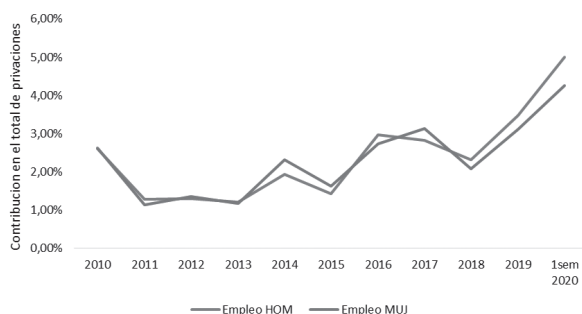
Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC.

### 2.2.6. Dimensión Empleo

En el Gráfico N° 15 se observa que el empleo de hombres y mujeres no tenía gran diferencia entre 2010 y 2013. A partir del año 2014 comienzan a haber brechas a favor de los hombres, y a favor de las mujeres en los últimos años, a partir de 2017. El tema del empleo ya lo plantean otros autores como una dimensión en la que no se ven grandes afecciones en las mujeres, pero cabe aclarar que el empleo trae aparejada la dimensión ingresos, en la cual la mujer sí se ve más afectada. Así, por iguales puestos de trabajo hay diferencias en

el pago. Es posible observar que en los años en los que la brecha en el ingreso parece cesar, la del empleo empieza a surgir.

**Gráfico N° 15.** Contribución de cada indicador de la dimensión Empleo al total de privaciones por género. Aglomerado Urbano Posadas.

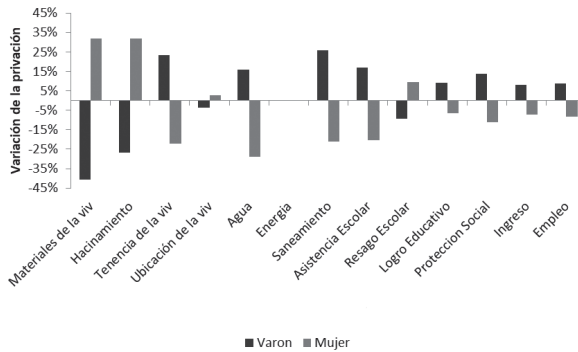


Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC.

### **2.3. Dinámicas de la pobreza por COVID-19 en los indicadores del IPM**

En los siguientes gráficos se observa la comparación entre el segundo trimestre de 2019 con el mismo período de 2020, y el primer trimestre de 2020 con el segundo trimestre del mismo año, para ver el efecto del COVID-19 en los distintos indicadores. En el Gráfico N° 16 se puede observar la variación interanual de cada privación por género para los pobres, teniendo en cuenta que esto muestra el efecto del COVID-19, ya que se toma un trimestre sin coronavirus y uno con el mismo. De este modo, se observa una mejora para las mujeres y un empeoramiento para los hombres en la mayoría de los indicadores del IPM.

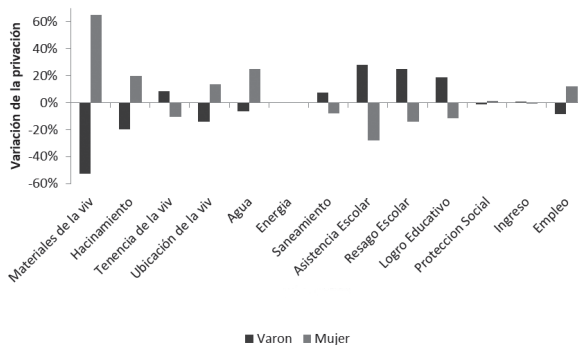
**Gráfico N° 16.** Variación interanual (2trim 2019- 2trim 2020) de cada privación por género. Aglomerado Urbano Posadas.



Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC.

En el Gráfico N° 17 se puede observar la variación trimestral de las distintas privaciones por género, tomando el primer y segundo trimestre del año 2020, ya que esto muestra el efecto COVID-19 más inmediato, de los meses sin pandemia y los próximos con la misma. En dicho gráfico se puede observar que la mejora que hubo interanualmente, con la pandemia se revierte. Es decir, en varios indicadores donde la mujer había mejorado, se ve que acá empeora, como por ejemplo en protección social, empleo y el acceso al agua.

**Gráfico N° 17.** Variación trimestral (1trim 2020- 2trim 2020) de cada privación por género. Aglomerado Urbano Posadas.



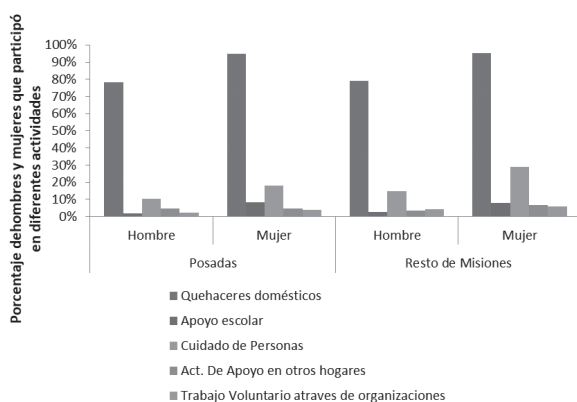
Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC.

## 2.4. Trabajo no remunerado, remunerado y uso del tiempo

Las disparidades entre hombres y mujeres en cuanto al bienestar son amplias y afectan de manera negativa a las mujeres. Este hecho se da por las diferentes actividades que realizan las mujeres dentro del hogar y el tiempo que le dedican a estas actividades es mayor que el que le dedican los hombres. Así pues, aunque ambos sexos trabajen iguales horas en el mercado de trabajo, las mujeres tienen mayor carga horaria, ya que al volver a sus hogares siguen trabajando aunque el mismo no sea considerado trabajo por no ser remunerado.

En este sentido, en el Gráfico N° 18 se puede observar la participación de los hombres y las mujeres en tareas domésticas y trabajo voluntario tanto para Posadas como para el resto de Misiones. Así se ha verificado que la participación en dichas tareas es mayor en el resto de la provincia, y además, existen diferencias entre ambos sexos, las mujeres son las que proporcionan mayor dedicación al trabajo doméstico no remunerado y al trabajo voluntario.

**Gráfico N° 18.** Porcentaje de la población posadeña y del resto de Misiones que participó en actividades no remuneradas. Tercer trimestre de 2013.



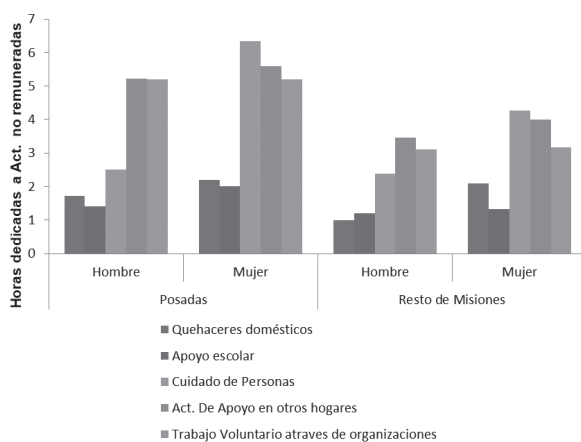
Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC.



Dentro de este orden de ideas, los Gráficos N° 19 y N° 20 muestran las horas totales semanales trabajadas en actividades no remuneradas y remuneradas respectivamente, tanto para hombres como para mujeres en el aglomerado urbano Posadas y el resto de Misiones. En este sentido se puede observar que además de que son mayoría las mujeres las que se dedican al trabajo doméstico no remunerado, también es un hecho que el tiempo que le dedican por semana a dichas actividades es mayor que el que le dedican los hombres tanto en el aglomerado urbano Posadas como en el resto de Misiones. De igual manera, se puede observar que es mayor el tiempo que le dedican al trabajo no remunerado en el interior de la provincia en comparación con el aglomerado urbano Posadas.

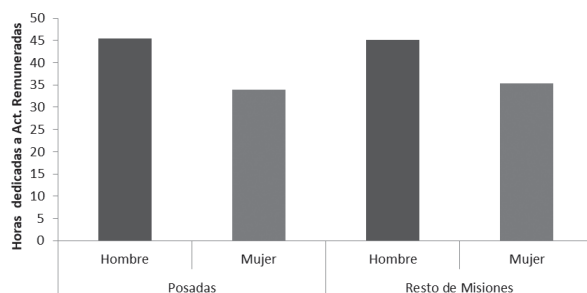
Si solamente se observa esta cara de la moneda se podría decir que los hombres están trabajando en el mercado, mientras las mujeres se dedican al cuidado del hogar. Sin embargo, en el Gráfico N° 20 se puede observar que aunque es menor el tiempo que le dedican las mujeres al trabajo remunerado también pertenecen a este mercado, con lo cual se podría hablar de una doble jornada laboral, una en el mercado y otra en el hogar, ya que la mayoría de las mujeres económicamente activas no abandonan los quehaceres domésticos.

**Gráfico N° 19.** Horas dedicadas a actividades no remuneradas de hombres y mujeres en Posadas y el Resto de Misiones. Tercer Trimestre de 2013.



Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC.

**Gráfico N° 20.** Horas dedicadas a actividades remuneradas de hombres y mujeres en Posadas y el Resto de Misiones. Tercer Trimestre de 2013.



Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC.

Por último, es conveniente resaltar que el tiempo dedicado a estas actividades no remuneradas se estima que con la pandemia aumentaron al menos cuatro horas.

### 3. Conclusión

El objetivo de este estudio fue analizar la existencia de feminización de la pobreza multidimensional y examinar las privaciones que experimentan las mujeres en contraste con los hombres en el aglomerado urbano de Posadas durante el período 2010-2020. Para ello se empleó el método de cálculo del Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) de Alkire y Foster (2007; 2011) el cual fue utilizado recientemente por muchos autores argentinos. En primer lugar, los resultados del IPM demuestran que no existe una evidente feminización de la pobreza. Es por ello que se identifica como altamente relevante observar los indicadores del IPM de manera desagregada y así ver en cuáles de ellos las mujeres son más vulnerables que los hombres. Esto constituye una de las contribuciones centrales del documento.

De este modo, se destaca que las dimensiones que contribuyen en mayor medida al total de las privaciones son Ingreso, Educación y Protección Social. Evidenciándose un cambio en el mix de privaciones, identificándose menos privaciones estructurales como vivienda, servicios básicos, etc., pero más privaciones como educación e ingresos.

En este estudio se realizaron dos aportes a los estudios de pobreza multidimensional según una perspectiva de género. En primer lugar, se realizó una comparación interanual entre el segundo trimestre de 2019 y de 2020, en la que se observa una mejora en varios de los indicadores para las mujeres. También, una comparación trimestral entre el primer y segundo trimestre de 2020 de la que se concluye que hay un cambio de dinámica en las privaciones a causa de la pandemia; así, varios de los indicadores que venían

presentando mejoras en el último año son contrarrestados con un empeoramiento por la llegada del COVID-19.

En segundo lugar, otro de los aportes realizados es el análisis del bienestar de las mujeres a través del trabajo no remunerado y el tiempo dedicado al mismo en el primer trimestre del año 2013 para Posadas y el resto de Misiones, donde se destaca que las disparidades entre hombres y mujeres en cuanto al bienestar son amplias y afectan de manera negativa a las mujeres. Este hecho se da por las diferentes actividades que realizan las mujeres dentro del hogar y el tiempo que les dedican a estas actividades es mayor que el que les dedican los hombres. Se pudo notar que aunque es menor el tiempo que le dedican las mujeres al trabajo remunerado es un hecho que pertenece a este mercado. Por ende, el tiempo que trabaja y no recibe dinero es un costo de oportunidad, donde podría realizar actividades y ser remunerada ya que el tiempo invertido en el hogar es valioso para el mercado laboral como el educar a sus hijos, ayudarlos en sus tareas, alimentar a los que trabajan, etc., lo que no necesariamente le competen a la mujer. Asimismo, se pudo observar que en el interior de la provincia es mayor la carga horaria en trabajos domésticos no remunerados en comparación con el aglomerado Posadas.

Cabe destacar que una limitante que contiene este trabajo es la disponibilidad de datos únicamente para el aglomerado urbano de Posadas y no para el resto de la provincia y en cuanto al trabajo no remunerado únicamente para el tercer trimestre del año 2013.

## **Bibliografía**

Alkire, S. & Foster, J. [2007 (revisado en 2008)], “Recuento y medición multidimensional de la pobreza”, *Documento de trabajo OPHI*, N° 7.

- Alkire, S. & Foster, J. (2011), “Understandings and Misunderstandings of Multidimensional Poverty Measurement”, *Ophi Working Paper*, N° 43.
- Alkire, S. & Santos, M. E. (2010), “Acute Multidimensional Poverty: A New Index for Developing Countries”, *Ophi Working Paper*, N° 38.
- Arévalo, C. & Paz, J. (2015), *Pobreza en la Argentina. Privaciones múltiples y asimetrías regionales*, Documento de trabajo, IELDE/UNSA, Salta, Argentina.
- (2016), “Privaciones múltiples en la Argentina: Diferencias entre hogares con jefatura femenina y hogares con jefatura masculina”, *Notas de Población*, N° 103, CEPAL.
- Conconi, & Ham (2007), “Pobreza multidimensional relativa: una aplicación a la Argentina”, *Documento de trabajo*, N° 57, CEDLAS.
- CONEVAL (2010), “Metodología para la medición multidimensional de la pobreza en México”. Obtenido de [https://www.coneval.org.mx/rw/resource/Metodologia\\_Medicion\\_Multidimensional.pdf](https://www.coneval.org.mx/rw/resource/Metodologia_Medicion_Multidimensional.pdf)
- Díaz Langou, G., Kessler, G., Della Paolera, C. & Karczmarczyk, M. (2020), “Impacto social del Covid-19 en Argentina. Balance del primer semestre del 2020”, documento del Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento, Programa de Protección Social, Buenos Aires, Argentina, CIPPEC. Obtenido de <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2020/10/197-DT-PS-Impacto-social-d-el-COVID-19-en-Argentina.-D%C3%ADaz-Langou-Kessler...-1.pdf>
- González Rosada, M. (2019), “Feminización de la pobreza en Argentina”, *Foco Economico*, obtenido de <https://focoeconomico.org/2019/03/20/feminizacion-de-la-pobreza-en-argentina>.
- INDEC (septiembre 2020), *Incidencia de la pobreza y la indigencia en 31 aglomerados urbanos*, Buenos Aires.
- , (tercer trimestre 2013), *Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo. Informe técnico*, Buenos Aires, Argentina.

- Maurizi, R. (2010), “Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina”, *Serie Macroeconomía del Desarrollo*, N° 104, CEPAL, Santiago de Chile.
- Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación (2017), “Boletín de áreas económicas locales 2017”, Buenos Aires, obtenido de <http://trabajo.gob.ar/estadisticas/oede/estadisticasregionales.asp>.
- Mundial, B. (1990), *World development report 1990: Poverty*, Nueva York, Oxford University Press.
- Vizcarra Bordi, I. (2008), “Entre las desigualdades de género: un lugar para las mujeres pobres en la seguridad alimentaria y el combate al hambre”, *Argumentos*, 57(21), México.

# ¿SITUACIÓN DE EMERGENCIA O PROBLEMÁTICA HISTÓRICA? SALARIOS, PLURIEMPLEO Y ORGANIZACIÓN COTIDIANA EN EL TRABAJO DE CUIDADO DE ENFERMERÍA

SOFÍA MALLEVILLE Y DEBORAH NOGUERA

## **1. Introducción**

En Argentina, dentro del campo de los trabajos de cuidado remunerados, el sector de enfermería cobra centralidad puesto que conforma buena parte del personal de salud de nuestro país (aproximadamente 60%) y es una de las ocupaciones con mayor presencia femenina (aproximadamente 85%). Históricamente, este grupo ha ocupado una posición social subordinada que se expresa en el escaso reconocimiento económico y profesional de sus tareas. Esta desvalorización puede vincularse con las construcciones de género en torno a los trabajos de cuidado y a la naturalización de este tipo de tareas como esencialmente femeninas (Esquivel y Pereyra, 2017; Ortega, 2019; Ramacciotti y Valobra, 2017).

En términos concretos, la enfermería experimenta dos problemáticas de larga data: los bajos salarios y una jornada laboral extenuante. En este trabajo nos proponemos analizar la situación salarial y la configuración de los horarios laborales de este grupo argumentando que las insuficientes remuneraciones derivan en que muchas trabajadoras tengan que realizar horas extra o tener más de un empleo para subsistir. Pese a tener un rol fundamental en la atención de la salud durante la pandemia de COVID-19, a las condiciones de precariedad preexistentes se sumó el agotamiento —tanto físico como emocional— fruto del trabajo en el marco de la emergencia sanitaria y la suspensión de vacaciones y licencias. Además, no debemos perder de vista que las enfermeras,<sup>1</sup> como buena parte de las mujeres, también se encargan de las tareas domésticas y de cuidado luego del trabajo. En esta línea, los aportes de la economía del cuidado nos permiten poner en diálogo cuestiones relativas a las características estructurales del sector salud, que no suelen abordarse en la literatura económica sobre condiciones de trabajo.

En términos metodológicos, adoptamos un abordaje de tipo mixto. Respecto a la aproximación cuantitativa, nos basamos en el análisis de la información estadística proveniente de distintas fuentes: la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), relevada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC); el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS); el Observatorio

1 A lo largo del trabajo nos referiremos a las protagonistas de este estudio como “las enfermeras”, “las trabajadoras de enfermería”. Si bien no desconocemos que este colectivo también se encuentra conformado por varones y otras identidades, consideramos que esta es una ocupación conformada mayormente por mujeres donde el género opera como una dimensión explicativa de sus condiciones laborales y, además, las entrevistas utilizadas para construir el corpus analítico fueron realizadas a enfermeras mujeres.



Federal de Recursos Humanos en Salud (OFERHUS), perteneciente al Ministerio de Salud de la Nación (MSAL); la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS), e información brindada por dos gremios del sector: Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina (ATSA) y Asociación de Trabajadores del Estado (ATE). Utilizamos herramientas de estadística descriptiva para dar cuenta de las características y remuneraciones del sector de salud, en general, y de enfermería, en particular. En relación con los datos cualitativos analizamos el corpus empírico construido a partir de entrevistas semiestructuradas<sup>2</sup> en profundidad realizadas a enfermeras y referentes gremiales que se desempeñan en establecimientos —públicos y privados— de la ciudad de La Plata —municipio que integra la región sanitaria XI de la provincia de Buenos Aires—. Las entrevistas seleccionadas corresponden a dos momentos diferentes: principios de 2020, es decir antes de la declaración de la emergencia sanitaria y, posteriormente, entre septiembre 2020 y junio 2021, conforme avanzaba la pandemia, lo cual nos permitió indagar en la profundización de algunas problemáticas. Además, también analizamos el marco normativo que regula el ejercicio de la enfermería tanto en el ámbito público como privado de la provincia de Buenos Aires (leyes, convenios colectivos, etc.), otras leyes nacionales sobre los servicios de salud y los decretos presidenciales establecidos desde marzo de 2020.

El trabajo se organiza de la siguiente manera: en el primer apartado presentamos los aportes de la economía del cuidado para

2 Las entrevistas se desprenden del trabajo de campo realizado para una tesis doctoral en curso y la participación en un proyecto de investigación nacional sobre la enfermería y los cuidados sanitarios en la pandemia (PISAC-COVID).

estudiar a la enfermería como grupo laboral específico. En segundo lugar, analizamos la situación salarial de la enfermería en relación con otros sectores de la economía, con el conjunto de trabajadores/as de la salud y al interior del propio colectivo, para luego presentar los conflictos que se desarrollaron durante el período bajo estudio. Finalmente, buscamos caracterizar la jornada laboral de la enfermería en los establecimientos de salud, atendiendo a la problemática del pluriempleo y la realización de horas extra, para así comprender cómo estas experiencias repercuten en la organización de los tiempos personales y familiares.

## **2. Pensar el trabajo de enfermería desde la mirada de la economía del cuidado**

### ***2.1. Aportes de la economía del cuidado***

Preguntarnos sobre el cuidado en nuestras sociedades permite poner de manifiesto la interdependencia que caracteriza a los seres humanos. Cuidar no es solo un movimiento afectivo, sino que implica participar de la producción de una práctica que contribuye a la preservación de la vida, reconoce la interdependencia y la imposibilidad de autosuficiencia que caracteriza a los seres humanos (Molinier, 2012). El cuidado visibiliza que las necesidades humanas son de bienes y servicios, pero también de afectos y relaciones (Carrasco, 2001). Esas necesidades se tornan más evidentes en algunos momentos de nuestras vidas: cuando somos niños/as, cuando envejecemos, cuando atravesamos alguna problemática de salud.

El cuidado entonces puede ser pensado como una relación social que pone de manifiesto una compleja trama de vínculos y

responde a relaciones de género, familiares, comunitarias y económicas e involucra a profesionales, redes migratorias, políticas públicas, entre otras cuestiones (Ramacciotti y Zangaro, 2019). De esta forma, la jerarquización de algunas actividades por sobre otras, la definición de quiénes reciben y brindan cuidados, los espacios y tiempos en los que estas tareas se realizan y la distribución de responsabilidades entre los hogares, las comunidades, el mercado y el Estado responden a construcciones sociales que habilitan diferentes esquemas de organización de los cuidados (Esquivel et ál., 2012). El cuidado representa una categoría analítica pero también económica y eminentemente política (Barbato, 2020a).

Históricamente, estas tareas fueron situadas en el ámbito privado y delegadas a las mujeres —y otras identidades— puesto que eran consideradas como “naturalmente” preparadas para asumir dichas responsabilidades. La naturalización de cierta predisposición femenina para realizar el trabajo doméstico al interior de los hogares y encargarse de las personas que necesitan cuidados responde a la división sexual del trabajo. En el capitalismo, en tanto orden social, las esferas de la reproducción y la producción fueron concebidas como ámbitos separados, delimitándose diferentes instituciones para garantizar su supervisión y coordinación (Arruzza, 2010; Fraser, 2016). La reproducción fue relegada a la esfera doméstica privada, asociada a cualidades supuestamente femeninas —como el amor y la entrega— y realizada de forma no remunerada. Por el contrario, la esfera de la producción fue considerada esencialmente masculina y desarrollada en el ámbito público a cambio de un salario. Concebir el trabajo reproductivo como una extensión de cualidades femeninas y situarlo por fuera de la esfera mercantil contribuye a su invisibilización y a la imposibilidad de

“medirlo”, siguiendo los estándares de la economía, lo cual refuerza su desvalorización social (Esquivel, 2011).

Hacia los años setenta, los estudios feministas comenzaron a realizar esfuerzos para articular, tanto analítica como políticamente, la esfera de la producción y la reproducción social (Federici, 2018). Subrayaron la escasa preocupación que se le había dado al trabajo reproductivo en la teoría económica —tanto desde la economía clásica, como desde el marxismo— y señalaron la importancia de incorporar la dimensión sexo-genérica como variable explicativa en los estudios sobre la clase. Cuestionaron la escisión de esferas, advirtiendo la conexión entre la necesidad del capital de explotar y renovar la fuerza de trabajo, la devaluación de las tareas domésticas y la posición subordinada de las mujeres. En este marco, proliferaron los reclamos en torno a la necesidad de reconocimiento salarial para el trabajo doméstico.

Posteriormente, los estudios de la economía del cuidado extendieron la mirada más allá del trabajo reproductivo (o doméstico) para analizar también el proceso de trabajo en ocupaciones ligadas a los servicios y el cuidado (Esquivel, 2011). Actividades como el servicio doméstico, la educación y la salud constituyen sectores fuertemente feminizados. Las desigualdades y construcciones sociales respecto al género se extrapolan entonces a las formas en que las mujeres se insertan en el mercado laboral. Diversos estudios muestran cómo en los sectores donde las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas suelen encontrarse situaciones de mayor precariedad e informalidad laboral (Amaya Guerrero, 2019; Aguilar, 2019; Esquivel, 2011) y los salarios tienden a ser menores puesto que se da un fenómeno denominado “penalidad del cuidado” (Esquivel y Pereyra, 2017). Asimismo, investigaciones abocadas a medir

el trabajo reproductivo a través de encuestas de uso del tiempo (Calero et ál., 2015; Esquivel, 2014) revelan que, pese a ingresar al mercado laboral, las mujeres destinan mayor cantidad de horas a las tareas domésticas y de cuidado en comparación con los varones. Esta situación limita su acceso a determinados empleos y representa una sobrecarga laboral cuando sumamos las horas de trabajo remuneradas y no remuneradas, lo cual conlleva a una reducción sustancial de los tiempos destinados al ocio y el descanso.

## ***2.2. La situación de la enfermería en nuestro país: profesionalización, construcciones en torno al género y características del sector***

En este marco, la enfermería constituye un sector paradigmático para analizar muchas de las problemáticas identificadas por la literatura de la economía del cuidado. Específicamente, para comprender su situación salarial y sus condiciones laborales debemos tener en cuenta algunas dimensiones que conjugan aspectos socio-históricos ligados al desarrollo profesional de la enfermería, construcciones en torno al género y características estructurales del empleo en el sector salud, que se profundizaron durante la pandemia de COVID-19.

La enfermería nace, hacia fines del siglo XIX y principios del siglo XX, como un oficio empírico y subordinado al interior de los espacios hospitalarios. Hasta la década del noventa, esta ocupación era considerada como una actividad subsidiaria y colaborativa de la medicina.<sup>3</sup> Recién con la Ley Nacional N°24004 se prohibió el

3 Muchas trabajadoras desarrollaban sus labores como “empíricas” o “idóneas”, es decir eran contratadas por las instituciones de salud para realizar tareas de limpieza y en el cotidiano o mediante capacitaciones informales brindadas por compañeras u otros profesionales aprendían acciones propias de la práctica de enfermería.

ejercicio de la enfermería a quienes no tuviesen formación específica para ello y se establecieron dos niveles para su ejercicio: el auxiliar y el profesional. El inacabado proceso de profesionalización de la enfermería constituye una temática que se extiende durante todo el siglo XX, incluso hasta nuestros días. En este marco, se lanzaron diversos proyectos estatales orientados a elevar el número de enfermeras en servicio e incrementar su formación (Faccia, 2015; Martín y Ramacciotti, 2016; Ramacciotti y Valobra, 2010; Ramacciotti, 2019). Sin embargo, los estudios historiográficos señalan que los límites respecto a la profesionalización de la enfermería pueden ser comprendidos a partir de una tensión denominada “Dilema Nightingale”<sup>4</sup> (Ramacciotti y Valobra, 2017), es decir mientras se buscaba aumentar la dotación de personal y elevar la formación científico-técnica de este grupo también se legitiman discursos que enfatizaban la “vocación de servicio” y la “predisposición femenina” para realizar este tipo de tareas y no se desarrollaron acciones que mejoren las condiciones de ejercicio.

De esta forma, y pese a los numerosos programas destinados a la formación en enfermería, nuestro país aún se caracteriza por la escasez de personal en los distintos niveles de atención —en relación con los profesionales médicos y con la población en general— y la prevalencia de auxiliares y técnicas en relación con las licenciadas (Observatorio Federal de Recursos Humanos en Salud, 2020).<sup>5</sup> Este escenario se evidenció durante la pandemia, cuando recrudesció la situación sanitaria en distintas provincias y fue necesario

4 El modelo impulsado por la enfermera británica Florence Nightingale buscaba incentivar la modernización profesional de la enfermería.

5 En 2019, de un total de 234.527 trabajadoras de enfermería, el 51,9% eran técnicas mientras que el 31,8% se desempeñaba como auxiliar y solo el 16,2% contaba con título universitario (Observatorio Federal de Recursos Humanos en Salud, 2020).

enviar personal especializado a zonas críticas; se necesitaron profesionales formadas en cuidados intensivos y/o respiratorios o bien se incorporaron trabajadoras auxiliares o recientemente recibidas para ampliar la dotación de planta y/o reemplazar al personal con licencias para grupos riesgo. Por ejemplo, en los efectores públicos de la provincia se buscó reforzar el personal de enfermería en unidades críticas y atención de pacientes COVID positivo a través de Becas de Contingencia, es decir modalidades de contratación por tiempo determinado que se abren en épocas del año en las que se incrementan las enfermedades respiratorias.<sup>6</sup>

A su vez, durante la pandemia, el uso de metáforas bélicas como “guerra”, “enemigo invisible”, “frente de batalla”, “combate” y la exaltación de valores como el “coraje” o la “valentía” fueron centrales en la presentación de las enfermeras como personal de salud abocado a la moral del sacrificio (Salerno, 2020). Los sentidos construidos públicamente apelando al “heroísmo” no permitieron cuestionar las condiciones de precariedad en las cuales se desempeñan y cómo dichas condiciones se profundizaron durante la emergencia sanitaria (Malleville y Busso, 2020). Como señala Nancy Folbre (2001), las enfermeras en tanto trabajadoras del cuidado se encuentran en una tensión al momento de realizar reclamos y medidas de fuerza —tales como huelgas, suspensión de actividades, etc.— puesto que dichas acciones pueden amenazar el bienestar de sus pacientes. Trabajar sobre el cuidado de la salud de un “otro” muchas veces hace que sean “prisioneras del amor”, es decir soportan situaciones de precariedad y postergan los reclamos por

6 En principio, las becas finalizaban en el mes de diciembre de 2020 pero, conforme avanzaba la pandemia, se renovaron. En el mes de enero de 2021 algunas becas fueron suspendidas, lo que generó diferentes acciones por parte de las trabajadoras para lograr su extensión por un nuevo período.

derechos laborales puesto que no pueden dejar de cuidar a quienes lo necesitan y ejercitar la “vocación de servicio”.

Por último, también debemos señalar algunas características estructurales del sector salud que inciden en las condiciones de empleo de sus trabajadores/as. Desde hace ya varias décadas, el sistema de salud argentino se caracteriza por su desarticulación y segmentación en términos político-institucionales, territoriales y financieros (Belló y Becerril-Montekio, 2011; Tobar et ál., 2012). Los tres subsectores que lo conforman —público, de obras sociales y privado— prestan diversos servicios, difieren en el origen de sus recursos y se encuentran escasamente articulados entre sí y hacia el interior de cada uno de ellos. El subsector público tiene una organización administrativa y financiera territorial dependiente de los estados nacional, provinciales y/o municipales; y tiene pretensión de atención universal. El subsector de seguridad social obligatorio está estrechamente vinculado con el mercado laboral formal, pues se encuentra conformado por las obras sociales nacionales, provinciales y, en el caso de los pasivos, el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (PAMI). El subsector privado incluye a los establecimientos con y sin internación, diversos entre sí en términos de tamaño y objetivos, intensivos en recursos humanos, a los que accede la población con capacidad de pago o bien posee obra social o seguros privados.

La desarticulación del sistema de salud hace que las condiciones de contratación, salariales y de trabajo dependen del segmento del que estemos hablando, pero desde la década del noventa son usuales los problemas de flexibilización y no registro, la tercerización de servicios, las bajas remuneraciones, el multiempleo, los turnos rotativos, entre otras situaciones (Aspiazu, 2017; Novick y



Galín, 2003; OPS-CEPAL, 2012). A continuación, profundizaremos en dos problemas centrales entre las trabajadoras de enfermería: los bajos salarios y la extensión de la jornada laboral.

### **3. La enfermería en el sector de la salud, remuneraciones y conflicto**

Antes de pasar a indagar en las remuneraciones de las enfermeras, trataremos de poner la actividad en el contexto del sector de salud a partir de los datos disponibles.

El sector de la salud representa aproximadamente el 7% de la población ocupada del país y se caracteriza por una gran heterogeneidad en las ocupaciones. En términos de calificación, se compone de trabajadores/as altamente formados/as, ya que el 75% de los/as mismos/as posee calificación técnica o profesional. En el caso de la enfermería en particular, el conjunto de enfermeras con titulación no universitaria representa la mayor parte de la fuerza de trabajo: el 84% son técnicas o auxiliares (35% y 49%, respectivamente), mientras que el 16% posee una licenciatura en enfermería (ver Cuadro 1).

Las condiciones de trabajo en el sector de la salud fueron ampliamente abordadas en la literatura (Aspiazu, 2017; Micha, 2015; Novick y Galín, 2003; Pereyra y Micha, 2016), la cual da cuenta de ciertos elementos característicos en las mismas, como la precarización en las formas de contratación, la realización de extensas jornadas de trabajo, el pago de remuneraciones variables y la informalidad laboral. Respecto a esta última, la mayor incidencia se observa en el subsector privado donde asciende al 38% para el año 2020, frente a un promedio en el sector del 21%.

Otro rasgo característico del empleo en el sector es su composición mayoritariamente femenina. De acuerdo a la información relevada por la Encuesta Nacional sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS),<sup>7</sup> aproximadamente el 70% de la fuerza de trabajo en el sector de salud está representada por mujeres. Si bien las mujeres son mayoría en prácticamente todas las ocupaciones del sector de la salud, este porcentaje es considerablemente mayor en las actividades administrativas, servicios de limpieza y gastronomía, y en las ocupaciones técnicas, como la enfermería donde representan aproximadamente el 80% de los/as ocupados/as (ver Cuadro 1). Como contracara, los varones del sector se insertan mayoritariamente en ocupaciones profesionales. Esta segmentación es probablemente uno de los elementos más potentes para explicar la brecha salarial de género que persiste en el sector: en América Latina, los ingresos de las mujeres que se emplean en salud son un 25% inferiores a los de los varones del mismo sector (ONU Mujeres, 2020). Al mismo tiempo, entre dichas trabajadoras se observa una mayor incidencia de la informalidad, con una diferencia relativa mayor entre varones y mujeres a la que se verifica para el promedio de la economía (ver Cuadro 1).

Esta situación lleva a que, en comparación con los varones, las trabajadoras de la salud realicen en promedio un mayor número de horas extra, tengan una mayor exposición a agentes potencialmente infectados, accedan en menor medida a los elementos de protección para realizar su trabajo y detenten mayor vulnerabilidad a episodios de violencia laboral (MPyT; SRT, 2019).

7 Se realizó durante la segunda mitad de 2018. Para más información se puede consultar el siguiente sitio web: <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt/encuestas-salud-trabajo/ECETSS-2018>

**Cuadro 1.** Indicadores seleccionados del mercado de trabajo, sectores salud y enfermería. Años 2010 y 2020.

Indicadores	2010			2020		
	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total
<b>Indicadores generales</b>						
Tasa de actividad	72,5	46,3	58,6	70,2	49,2	54,4
Tasa de desempleo	6,2	8,8	7,4	10,2	11,2	10,4
Tasa de informalidad	37,8	40,6	38,4	39,3	40,2	39,7
Tasa de informalidad Sector Salud	18,3	22,6	21,6	18,9	22,1	21,3
<b>Enfermeras/os (n° trabajadoras/es)</b>						
Auxiliares	18280	67790	86070	15870	58830	74700
Técnicos/as	13880	59493	73373	23044	98695	121739
Licenciadas/os	3690	36040	39730	7127	30961	38088
<b>Remuneraciones medias</b>						
Ingreso individual ocupados/as (total economía)	27658	20744	24201		29578	34008
Sector salud	38721	29041	33881		55698	58898
Enfermeras						37901
Público						33516
Privado						42285

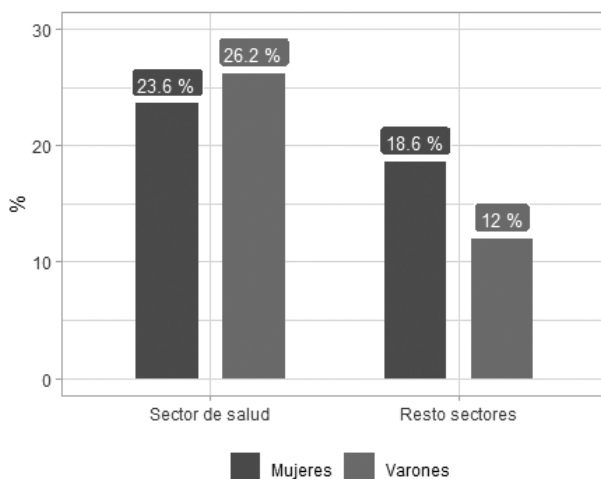
Notas: Remuneraciones a valores constantes de 2020, se deflactó utilizando el IPC publicado por el BIS para Argentina. La tasa de informalidad se calcula como la proporción de asalariados/as sin aportes a la seguridad social y trabajadoras/es por cuenta propia no profesionales. El número de enfermeras/os corresponde a los años 2013 y 2019. Fuente: elaboración propia con base en datos de EPH-INDEC, OFERHUS y MTEySS.

Como mencionamos previamente, un fenómeno que se extiende a gran parte de las ocupaciones del sector es el pluriempleo. Como puede observarse en la Figura 1, el pluriempleo alcanza al 25% de los/as ocupados/as del sector, mientras que en el resto de las actividades económicas este porcentaje se reduce al 15%. Esto afecta la extensión de la jornada laboral, ya que quienes son pluriempleados/as trabajan en promedio 11 horas semanales más respecto a quienes tienen solo una ocupación.

La mayor incidencia del pluriempleo en el sector de salud puede responder a distintos factores, siendo las bajas remuneraciones, que obligan a la búsqueda de fuentes adicionales de ingreso, un factor relevante para el caso de las enfermeras. Este punto lo analizaremos a continuación.

### ***3.1. La situación salarial del sector de enfermería***

Analizar la situación salarial de la enfermería en nuestro país no resulta una tarea sencilla debido a dos cuestiones centrales: (i) por un lado, a la escasez de datos oficiales sobre el sector salud en general y respecto a la enfermería en particular, y (ii) por otro, fruto de la gran heterogeneidad de situaciones laborales en vinculación con la segmentación del sistema de salud argentino.

**Figura 1.** Pluriempleo, como porcentaje de ocupados/as. Año 2018.

Fuente: elaboración propia con base en ECETSS.

En lo que respecta a la disponibilidad de datos, la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) relevada por el INDEC y una de las fuentes más utilizadas para el análisis del mercado de trabajo en Argentina, solo permite identificar trabajadores/as de la salud como un conjunto agregado, en el que se incluyen además de enfermeras, médicos/as, kinesiólogos/as, entre otras/os. Algo similar sucede cuando se quiere analizar particularmente a las/os trabajadoras/es registradas/os: en la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) el trabajo de enfermería se incluye en clase 8510 (“Servicios relacionados con la salud humana”), la cual incorpora también auxiliares de odontología, optómetras, nutricionistas, kinesiólogos/as, entre otros/as. De esta manera, no es posible analizar qué sucede con el empleo y las remuneraciones de las enfermeras que se emplean en el sector formal a partir de los registros administrativos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Por su parte, el Ministerio de Salud de la Nación, a través del

Observatorio Federal de Recursos Humanos en Salud (OFERHUS), brinda información sobre titulación, cantidad de enfermeras, distribución geográfica y relación con el personal médico y la población en general. Pero no se incluye información sobre salarios, sector de inserción (público o privado), entre otros indicadores relevantes. Finalmente, la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS), proporciona información detallada sobre las condiciones de trabajo y salud, pero solo nos permite desagregar hasta el sector de la salud (diferenciando entre los subsectores público y privado).

Sumada a la dificultad en el acceso a los datos, diversos estudios han señalado que la enfermería constituye un grupo que experimenta condiciones laborales muy heterogéneas, según el subsector, la jurisdicción, el escalafón y/o el establecimiento del cual estemos hablando. En este sentido, además de los bajos salarios, la dispersión en términos de remuneraciones también representa una de las características del sector (Aspiazu, 2017; Esquivel y Pereyra, 2017; Micha, 2015).

Como señalamos anteriormente, la normativa que regula el ejercicio de la enfermería a nivel nacional es la Ley N° 24004 y en la provincia de Buenos Aires la Ley N° 12245. Allí se reconoce a la enfermería como una ocupación autónoma, se delimitan sus funciones y responsabilidades y se establecen dos niveles para su ejercicio (auxiliar y profesional). En sintonía con las problemáticas históricas de esta ocupación, las normativas hacen hincapié en la titulación y matriculación, prohibiendo el desarrollo de acciones propias de la enfermería a toda persona que no esté comprendida por la ley y estableciendo sanciones para las instituciones que contraten personal que no reúna los requisitos exigidos.

Si bien la legislación nacional y provincial brinda algunas directivas en torno a condiciones laborales (por ejemplo, establece regímenes especiales de reducción horaria, licencias, jubilación, y provisión de elementos de protección en ciertas tareas consideradas insalubres),<sup>8</sup> no reglamenta las remuneraciones del sector (Micha, 2015). El salario de enfermería se determina a través de los diversos convenios de trabajo que representan a los/as trabajadores/as de la salud, según el subsector en el cual se desempeñen y en el caso del personal de establecimientos públicos varía según la jurisdicción.

En el caso de la provincia de Buenos Aires, las enfermeras que realizan tareas asistenciales se insertan en el subsector privado o en efectores de salud de gestión provincial o municipal.<sup>9</sup> La reforma del sistema de salud impulsada durante la década de los noventa hizo que un gran número de hospitales pasaran de la órbita nacional o provincial a la municipal. Esta situación, que aún no fue revertida, tiene un gran impacto en el interior de la provincia, donde la mayor parte de las prestaciones de salud pública se encuentran a cargo de los municipios, a través de hospitales municipales o centros de atención primaria de salud.

Situándonos específicamente en la situación de la provincia de Buenos Aires, los trabajadores/as empleados/as por el Ministerio de Salud se encuentran enmarcados en dos regímenes: la Ley N° 10430 de la Administración Pública o bien la Ley N° 10471 de

8 Tareas que se realizan en unidades de cuidados intensivos, neuropsiquiátricas, tareas que conllevan riesgos de contraer enfermedades infectocontagiosas, áreas afectadas por radiaciones y atención de pacientes oncológicos.

9 El subsector de seguridad social en nuestro país emplea a un porcentaje muy bajo de trabajadores/as puesto que, luego de las reformas de la década del noventa, la mayor parte de sus afiliados son derivados a establecimientos del subsector privado. Según datos del SISA los establecimientos a nivel nacional gestionados directamente por obras sociales representan un porcentaje minoritario (2%) (Micha, 2015).

Carrera Profesional Hospitalaria que incluye a buena parte de los profesionales de la salud que poseen título universitario. Debido a que la mayoría de las enfermeras tienen título auxiliar y/o técnico no universitario (ver Cuadro 1), se encuentran representadas por la ley general de administración pública y, por lo tanto, no son consideradas en el escalafón de profesionales de la salud. La discusión en torno a la profesionalización constituye nuevamente un punto central para comprender la situación de desventaja en la cual se encuentra la enfermería. La imposibilidad de integrar la ley de carrera hospitalaria hace que los salarios de la enfermería sean más bajos respecto a los de otros profesionales que conforman los equipos de salud (médicos/as, psicólogos/as, trabajadores/as sociales, etc.) y también repercute en la posibilidad de acceder a puestos de jefatura y/o de dirección al interior de los efectores de salud.<sup>10</sup>

A su vez en un mismo espacio de trabajo podemos encontrar diversas formas de contratación. En el régimen de las Leyes N° 10430 y N° 10471 hallamos personal de planta permanente, de planta transitorio y, entre los profesionales, trabajadores/as que integran el régimen pre-escalafonario, es decir concurrentes y residentes. Como señalamos en el apartado anterior, el Ministerio de Salud provincial también incorpora personal contratado a través de diversas becas (de contingencia, de radicación, etc.).

En el ámbito privado las trabajadoras de enfermería se insertan en establecimientos asistenciales de diversa índole y tamaño (clínicas, sanatorios, institutos, geriátricos y sanatorios de neuropsiquiatría). A diferencia de lo que sucede en el subsector público,

10 Los reclamos por reconocimiento del personal de enfermería dentro del escalafón de profesionales de la salud representan un conflicto histórico y extendido en diversas jurisdicciones del país. <https://www.telam.com.ar/notas/202105/553929-enfermeros-ciudad-paro-movilizacion-reconocimiento-profesional.html>



las condiciones salariales se encuentran reguladas por negociaciones que revisten alcance nacional e incluyen a otras categorías de trabajadores/as (personal de cocina, maestranza, técnico, administrativo) exceptuando a los profesionales médicos. En todos los convenios interviene la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA) y lo que varía es la representación de los empleadores (confederaciones, asociaciones, cámaras de clínicas, sanatorios, hospitales y establecimientos privados). Si bien la negociación salarial se da a nivel nacional, es común que los empleadores otorguen “plus” salariales por fuera de lo pactado, atendiendo a la particularidad de cada institución. Por ejemplo, se otorgan bonificaciones por contar con título de licenciatura en enfermería. A su vez, la contratación de enfermeras de forma no registrada y/o durante períodos cortos de tiempo para realizar reemplazos es una práctica muy común.

Las diferencias entre subsectores, la segmentación en términos geográficos, las diversas normativas y la disparidad en los niveles de titulación también se pone de manifiesto en la fragmentación de la representación colectiva de las trabajadoras de enfermería, lo cual tiene consecuencias al momento de negociar salarios. En la provincia de Buenos Aires, la representación puede variar según el nivel de calificación y la normativa en la cual se encuentren incluidas. Por ejemplo, quienes están dentro de la Ley N° 10430 pueden ser representadas por grandes sindicatos estatales como la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) o la Unión Personal Civil de la Nación (UPCN). A su vez, el Sindicato de Salud Pública (SSP) también tiene un fuerte peso en esta jurisdicción (Aspiazu, 2010; Micha, 2015). Las licenciadas en enfermería, en tanto personal con titulación universitaria, pueden integrar la Ley

N° 10471 y compartir representación con otros profesionales en la Asociación Sindical de Profesionales de la Salud de la Provincia de Buenos Aires (CICOP). En el ámbito privado, las enfermeras están representadas a nivel nacional por la FATSA, conformada por las numerosas Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad (ATSA) divididas por distritos.

Teniendo en cuenta este marco de gran complejidad, para analizar las remuneraciones salariales al sector de enfermería tomaremos como referencia al personal empleado por el Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires, bajo la Ley N° 10430, puesto que allí se encuentra la mayor parte de las trabajadoras de enfermería, es decir auxiliares y técnicas. Para el caso del subsector privado, tomaremos como referencia el Convenio Colectivo de Trabajo 122/75 puesto que es el convenio que regula al grueso de los establecimientos asistenciales.

Como se puede apreciar en la Figura 2, existe una brecha significativa entre las remuneraciones que reciben las enfermeras y el salario promedio del sector salud.<sup>11</sup> Este último alcanza un valor que es un 72% superior al de la media de los/as ocupados/as en Argentina, mientras que en el caso de enfermería esta brecha se reduce al 19%. Así, la diferencia entre las enfermeras y el sector de salud en general asciende al 39%. Si llevamos la comparación al universo de asalariados/as registrados/as en el sector privado esta brecha se incrementa de manera considerable (47%).

Al interior de las enfermeras se advierte una diferencia entre el salario de los/as trabajadores/as públicos y el de quienes se desempeñan en el ámbito privado. En efecto, aquellas enfermeras

11 Las remuneraciones no incluyen los bonos otorgados durante el período de emergencia sanitaria por COVID-19.

que trabajan en el subsector público perciben una remuneración media que es un 9% inferior a la que se percibe en los establecimientos privados.

Al interior del sector público, cuando se analiza el nivel salarial según la titulación alcanzada, se advierten diferencias entre las enfermeras licenciadas y aquellas con una titulación técnica o auxiliar. Esto se debe a que las enfermeras universitarias pueden integrar otro marco de ley, como se mencionó previamente.<sup>12</sup> En efecto, las trabajadoras licenciadas en enfermería cuentan con un ingreso un 29% superior al promedio de las asalariadas técnicas del mismo sector.<sup>13</sup>

Asimismo, las enfermeras que alcanzan una titulación auxiliar y realizan tareas de asistencia no solo suelen recibir menores salarios en comparación con sus compañeras, sino que también suelen tener una mayor carga de trabajo y extensión de la jornada laboral. Esta precariedad en las condiciones de trabajo se profundiza en los establecimientos de menor tamaño, particularmente en el subsector privado, ya que hay mayor incidencia en la falta de registro. Como consecuencia, las enfermeras que se desempeñan en este ámbito enfrentan formas precarias de contratación y desprotección en términos de seguridad social.

Esta situación claramente no es nueva ni producto de la emergencia sanitaria. Por el contrario, como se puede observar en la Figura 3, en la evolución de las remuneraciones comparadas previamente entre 2015 y 2020, la brecha entre la remuneración promedio de los/

12 Hay un grupo de enfermeras licenciadas que se emplean bajo el régimen de la Ley N° 10430 que no solicitan integrar el marco de Ley N° 10471 debido a que no se les computan los años de antigüedad en el puesto de trabajo.

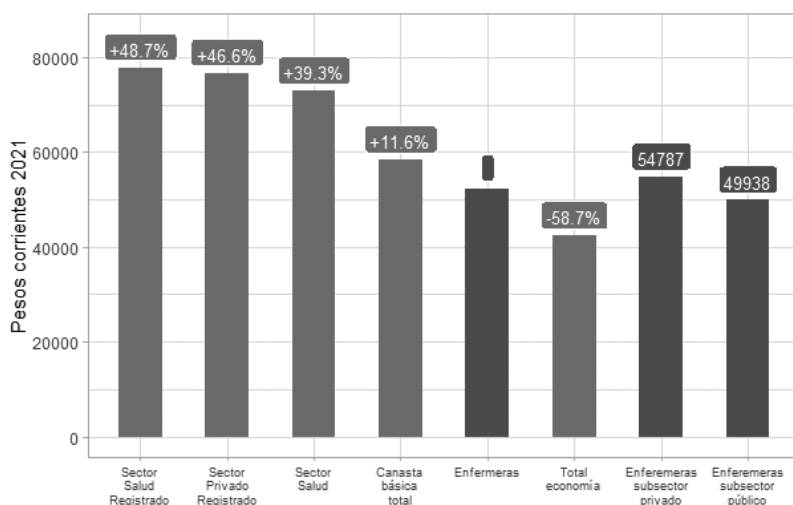
13 Se toma como referencia la remuneración promedio de trabajadores/as con hasta 20 años de experiencia.

as trabajadores/as del sector salud y las enfermeras se mantuvo casi sin cambios significativos en el período mencionado.

### **3.2. Crisis económica, emergencia sanitaria y conflicto**

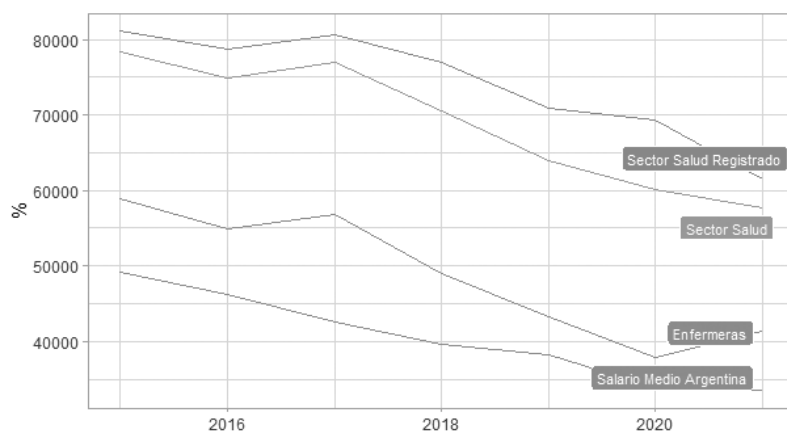
La crisis sanitaria consecuencia de la pandemia de COVID-19 implicó una sobrecarga de trabajo sobre el personal de salud, que recae mayoritariamente sobre las mujeres. Muchas trabajadoras de la salud se enfrentaron —y se enfrentan— a la realización de trabajos adicionales, extensiones en la jornada de trabajo y a la suspensión de períodos de descanso. En Argentina, al igual que en muchos países del mundo, se han impuesto restricciones a las vacaciones y licencias de los/as trabajadores/as de la salud con el objetivo de garantizar la suficiente cantidad de personas para responder a la situación (Decreto 260/2020 de emergencia sanitaria). En síntesis, el personal sanitario asume una gran parte de la carga física y emocional de la respuesta a la pandemia, lo cual, en el caso de las enfermeras, se suma a las condiciones precarias en las que ya desempeñaban sus tareas. En este sentido, si bien es cierto que en este contexto dichos/as trabajadores/as deben desarrollar sus tareas en condiciones irregulares, la situación de emergencia sanitaria permitió visibilizar una problemática de carácter estructural, asociada a las condiciones de trabajo en el sector de salud en general, y de enfermería en particular.

**Figura 2.** Remuneraciones medias, sectores y subsectores seleccionados. Primer trimestre 2021, valores corrientes.



Notas. Los salarios de enfermería fueron estimados tomando como referencia una jornada laboral de 8 horas diarias por 6 días a la semana, para poder comparar jornadas completas en ambos subsectores. La canasta básica total corresponde a un hogar de 4 integrantes y se toma del INDEC. Fuente: elaboración propia con base en MTEySS, EPH-INDEC, ATSA y ATE-Buenos Aires.

**Figura 3.** Evolución de salario medio, sectores seleccionados. Valores constantes a precios de 2020. Período 2015-2020.



Nota. Por limitaciones en la información disponible, entre 2015 y 2017 solo se consideran las remuneraciones a enfermeras que se desempeñan en el subsector privado. Desde 2018 se incorporan también las remuneraciones de quienes se desempeñan en el subsector público. Fuente: elaboración propia con base en MTEySS, EPH-INDEC, ATSA y Ate.

Como medida de estímulo y reconocimiento al esfuerzo del personal sanitario del país, el gobierno nacional otorgó compensaciones monetarias mediante los Decretos 315/2020, 787/2020 y 332/2021. En una primera instancia, se estableció un pago extraordinario de carácter no remunerativo por la suma de 5.000 pesos en los meses de abril, mayo, junio y julio de 2020, para los/as trabajadores/as de la salud en el ámbito público y privado que hubieran prestado servicios en el período mencionado. Luego, este incentivo fue extendido a los meses de agosto, septiembre y octubre del mismo año. Finalmente, en abril de 2021 se anunció el pago de un bono de 6.500 pesos destinado a la misma población, durante tres meses consecutivos. No obstante, el primer pago no llegó hasta el mes de julio del corriente año.

Mediante los pagos extraordinarios mencionados, el Estado ha intentado brindar una respuesta a las problemáticas que enfrentan los/as trabajadores/as de la salud. No obstante, estos aportes resultan insuficientes, tanto en relación a los montos como a los plazos de vigencia, a la luz de las condiciones de precariedad en las que desarrollan sus tareas y los bajos salarios percibidos en relación con el esfuerzo realizado. En el caso del sector de enfermería, a pesar de encontrarse en la primera línea de respuesta a la pandemia, reciben salarios que en muchos casos no alcanzan a cubrir la canasta básica total (ver Figura 2).

En efecto, los bajos salarios que perciben constituyen un reclamo permanente y de larga data, que se extiende a todas las categorías de trabajadores/as de la salud, tanto en el subsector público como en el privado. En este sentido, a pesar de que en términos de organización sindical las enfermeras tienen afiliaciones diferenciadas de acuerdo a la titulación alcanzada y al ámbito en el

que se desempeñan, en términos generales los motivos de reclamo se encuentran alineados.

Durante el período de emergencia sanitaria por COVID-19, desde diversos espacios de organización, las enfermeras han llevado adelante acciones para visibilizar las condiciones de trabajo en el sector y reclamar por mejoras en las mismas, con un fuerte énfasis en la situación salarial. Entre otras demandas, las trabajadoras de enfermería (y trabajadores/as de la salud en general) llevaron adelante diferentes intervenciones en reclamo por mejoras en las condiciones de trabajo: bajos salarios, falta de personal y de elementos de protección, mala calidad de las instalaciones hospitalarias, condiciones precarias de contratación y escaso reconocimiento de las tareas que realizan.<sup>14</sup>

En el sector público específicamente, los principales reclamos se sintetizan en mejoras en las condiciones salariales y un correcto encuadre profesional. En el ámbito privado, por su parte, la situación es un poco más compleja. Si bien la crisis por COVID-19 generó incrementos en los costos operacionales (por protocolo y la utilización de insumos especiales), la respuesta de los empleadores del sector privado se dirigió a ajustar las remuneraciones de los/as trabajadores/as.<sup>15</sup> En particular, las enfermeras que se desempeñan en el ámbito privado reclaman por el pago de salarios y aguinaldo

14 Ver, por ejemplo, <https://www.anred.org/2020/03/23/no-son-heroes-son-trabajadores-recarizados/>, <https://www.infobae.com/politica/2020/03/04/tension-en-el-gremio-de-sanidad-por-las-negociaciones-paritarias-clinicas-y-sanatorios-aseguran-que-no-pueden-pagar-un-aumento-salarial/>, <https://www.infobae.com/politica/2021/03/24/en-medio-de-la-pandemia-el-sindicato-de-sanidad-refuerza-sus-exigencias-salariales-con-la-amenaza-de-mas-paros/>, <https://www.lacapitalmdp.com/del-hospital-a-la-calle-enfermeria-reclama-salarios-dignos-y-reconocimiento-a-su-tarea>.

15 <https://www.pagina12.com.ar/331766-los-gremios-de-la-sanidad-inician-un-plan-de-lucha-con-asamb>.

atrasados y el plus por presentismo y por el título de licenciatura. Adicionalmente, los bonos al sector que fueron otorgados por el trabajo adicional que implicó la emergencia sanitaria por COVID-19 en algunos casos fueron abonados en cuotas, mientras que en otros continúan adeudados. Por último, es importante mencionar aquí que muchas empresas privadas del sector de salud se inscribieron al programa de Asistencia al Trabajo y la Producción (ATP), con lo cual el Estado asumió el pago del 50% del salario. Como consecuencia, el cobro por las tareas realizadas llegaba a los bolsillos de los/as trabajadores/as en dos momentos distintos: la mitad a principio de mes y la otra mitad en la segunda quincena, generando incertidumbre respecto al pago.

**Cuadro 2.** Conflictos laborales con paro en el sector de salud. Años 2019 y 2020.

	Ámbito público			Ámbito privado		
	2019	2020	Variación Interanual	2019	2020	Variación Interanual
Conflictos	138	120	-13%	15	12	-20%
Huelguistas	58762	94241	60%	5479	2821	-49%
Jornadas no trabajadas	556458	36524	-93%	10419	16069	54%

Notas: Las jornadas no trabajadas corresponden al índice resultante de la multiplicación de la duración de los paros y la cantidad de huelguistas.

Fuente: elaboración propia con base en la Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo - MTEySS.

No obstante, las acciones que pueden llevar adelante las enfermeras para hacer escuchar sus reclamos son limitadas. Tal como señala Beliera (2017), en Argentina la atención sanitaria se considera un servicio esencial y, por lo tanto, se establece la obligación



de garantizar la prestación de servicios mínimos (Ley N° 25877, art. 24). En consecuencia, dado que la interrupción de los servicios brindados por los/as trabajadores/as sanitarios puede hacer peligrar la vida o salud de las personas, el derecho a huelga de los/as trabajadores/as de la salud pública tiene una regulación particular. Por un lado, las huelgas nunca pueden ser totales y, por otro, el Estado puede fijar unilateralmente la extensión de los servicios mínimos ante la falta de acuerdo entre las partes e incrementarlos cuando los considere insuficientes. Adicionalmente, entran en juego otros sentimientos ya que las situaciones de conflicto con interrupción parcial de los servicios implican sentimientos de angustia en los/as trabajadores/as debido a que se puede afectar a los pacientes que asisten a los centros de salud (Beliera, 2017).

En este sentido, no es de extrañar que en el sector de salud en su conjunto, los conflictos con paro hayan disminuido en el período de emergencia sanitaria: tanto en el ámbito público como privado cae el número de conflictos con paro (ver Cuadro 2). No obstante, en el sector público creció considerablemente el número de huelguistas, y en el sector privado se incrementaron las jornadas individuales no trabajadas.

#### **4. La extensión de la jornada laboral en la enfermería: pluriempleo, horas extra y organización de los tiempos de cuidado**

Como señalamos anteriormente, el pluriempleo representa desde hace ya varias décadas una de las principales características entre los/as trabajadores/as del sistema de salud argentino (Novick y Galín, 2003; OPS-CEPAL, 2012).

En el caso de la enfermería, la extensión de la jornada laboral reviste ciertas particularidades puesto que combina una problemática estructural del sector como es la escasez de personal y la necesidad de aumentar la cantidad de profesionales en servicio, con los bajos salarios que históricamente han obligado a estas trabajadoras a tener dos empleos, realizar horas extra o doble turno como forma de compensación salarial. Esta situación hace que la jornada laboral llegue a extenderse por catorce o dieciséis horas diarias y pasen largos períodos sin días de descanso. En el ámbito privado los salarios de la enfermería suelen ser mayores que en efectores públicos, sin embargo, al momento de tomar una decisión, las enfermeras también valoran desempeñarse en la salud pública y la posibilidad de acceder a la planta permanente del hospital puesto que allí hay menos presión sobre sus tareas —en relación con el control ejercido por los empleadores privados—, trabajan menos horas y pueden lograr mayor estabilidad y garantías laborales. En muchos casos, los esfuerzos para sostener dos ingresos durante varios años se relacionan con la posibilidad de materializar proyectos familiares —como acceder a la casa propia, realizar mejoras— o con el deseo de lograr independencia económica y mejorar el bienestar de los/as hijos/as, sobre todo entre las mujeres que son el único sostén del hogar.

E: ¿Y cuánto hace que tenés dos trabajos?

M: Cinco años los dos trabajos por ahora, pasa que también estoy en construcción de la casa, faltan detalles nomás viste, pero... igual el sueldo de la clínica es el doble que el público.

— Entrevistada nro. 1, Enfermera Profesional, Hospital Público y Clínica Privada, febrero 2020

E: ¿Y tenés estos dos trabajos por una cuestión más que nada salarial?

J: Sí. Porque yo pretendo independizarme con mi hija así que es por ella que hago este sacrificio.

— Entrevistada nro. 2, Enfermera Universitaria, Hospital Público y Clínica Privada, mayo 2021

Como señalan diversos estudios, la forma en que están organizados los horarios del sector permiten que el grueso de las trabajadoras de enfermería realice horas extraordinarias o doble turno —especialmente en el ámbito privado— o bien trabajen simultáneamente en ambos subsectores (Aspiazu, 2017; Micha, 2015; Pereyra y Micha, 2016). En líneas generales los turnos de trabajo de enfermería en efectores bonaerenses se organizan en jornadas de 6 horas. Este régimen se encuentra vigente desde el año 2013, cuando se estableció la reducción de la jornada de 48 a 36 horas semanales para todo el personal de salud comprendido en la Ley N° 10430 por considerar sus tareas como insalubres. A su vez, en algunos establecimientos la jornada también puede organizarse a través de sistemas de guardias de 24 y 12 horas. En el subsector privado, la jornada laboral es de 8 horas y se organiza en tres turnos: mañana (6 a 14 horas), tarde (14 a 22 horas) y noche (de 22 a 6 horas). Generalmente, cuentan con entre seis o siete francos mensuales, de carácter rotativo que solo en algunas oportunidades coinciden y se transforman en 48 horas seguidas de descanso. Los días de franco varían semanalmente y suelen ser establecidos por los superiores de la institución.

Recuperar las narrativas de las enfermeras nos permite vislumbrar la experiencia del pluriempleo. Por ejemplo, una de

nuestras entrevistadas relata que al finalizar las ocho horas de trabajo durante el turno noche en una clínica privada, se dirige al servicio de cuidados intensivos del hospital, donde cumple con otras seis horas de trabajo en la mañana. Recién a la tarde, y luego de una jornada de catorce horas, puede descansar y ocuparse del cuidado de su hija, quien aún está en edad escolar. La posibilidad de realizar los dos turnos de forma continuada y la consideración de una de sus supervisoras para organizar los francos en la clínica le permiten sobrellevar de mejor forma el trabajo en ambos lugares, sentirse menos cansada y, por ende, poder dedicar más tiempo a su hija, que, mientras ella trabaja está al cuidado de su abuela.

E: ¿Y también tenés que ocuparte de las tareas de tu casa y todo eso?

M: Claaaaro y todo eso, ahora que empieza el lunes la escuela de la nena, acompañarla porque ella por ejemplo hace gimnasia artística, hace danza árabe... yo hace poquito estoy a la mañana, yo estaba a la tarde, era más complicado todavía para mí porque llegaba a mi casa siete, seis y media, me dormía a las siete de la mañana. A las diez y media ya me tenía que despertar, preparar a la nena, llevarla a lo de mi mamá, venir para acá hasta las seis de la tarde, iba a mi casa y a la tarde no dormía por estar con ella. Entonces me iba sin dormir y al otro día lo mismo y así... ya va un año que me pasaron a la mañana. Ahora llevo a la nena a la escuela y después ya descanso a la tarde. Cuando ella llega de la escuela yo ya estoy despierta, la ayudo, hago la tarea, todo eso, pero antes no, la ayudaba, pero es como que estábamos haciendo la tarea y yo estaba... me dormía. Solamente dormía a la mañana, ese cachito (tres horas), después a la tarde no y con eso andaba bien... Y antes

eran más considerados en la clínica, la otra supervisora sabía que yo tenía otro trabajo, entonces no me hacía largo los francos. Por ahí me hacían trabajar tres noches y me daban franco, tres noches y franco, es como que no sentía ese cansancio, cuando ella renunció al cargo, viene otra supervisora y nos mató... me da ocho días y un franco. Es como que ahí sentís el cansancio.

— Entrevistada nro. 1, Enfermera Profesional, Hospital Público y Clínica Privada, febrero 2020

Sumado a la configuración de una jornada de trabajo extenuante que dificulta el descanso y la organización de los tiempos familiares, la enfermería experimenta situaciones de sobrecarga laboral producto del déficit entre la cantidad de personal disponible y el número de pacientes que deben cuidar. En el ámbito privado, desde hace algunos años, los empresarios del sector se manifiestan en “crisis”, lo cual se expresa en establecimientos que cierran sus puertas o se declaran en quiebra; salarios, aguinaldos y/o aportes adeudados; cese en el pago de bonificaciones; mayor control de los insumos utilizados, etc. En este marco, los empleadores han reducido la nómina de personal disponible, es decir evitan reemplazar a quienes renuncian, se jubilan o se encuentran de licencia o vacaciones. Quienes permanecen en la institución deben encargarse de las tareas que anteriormente se realizaban entre más personas. En algunos casos, para “cubrir” francos, licencias o vacaciones, los empleadores recurren a dos prácticas extendidas en el sector y que abonan a la prolongación de la jornada de trabajo. Por un lado, contratan personal de manera informal por períodos cortos de tiempo para reemplazar a quienes no están disponibles. Estas enfermeras suelen denominarse “franquistas” y son llamadas en momentos puntuales

para desempeñarse en distintos sectores y turnos de trabajo según se requiera, lo cual implica una situación de gran imprevisibilidad en materia salarial, de continuidad laboral y de organización de los horarios cotidianos. Por otro lado, los empleadores también suelen ofrecer a las enfermeras de planta estable la posibilidad de realizar “horas extra” o “doble turno” por fuera de su jornada habitual. Estas horas suelen pagarse de forma no registrada, cuestión que es aceptada por las propias trabajadoras con el fin de incrementar los ingresos percibidos. La sobrecarga de pacientes en relación al personal disponible se mantuvo incluso en la emergencia sanitaria cuando parte del personal tomó licencias para grupos en riesgo, aumentaron los contagios y muchas trabajadoras tuvieron que ausentarse de sus trabajos por infectarse de COVID-19.

E: ¿Por la pandemia sumaron a gente?

A: No, ya había obviamente compañeras fueron renunciando y siempre nos decían que el sanatorio estaba en quiebra viste, cositas... y nunca recuperaron ese personal que se fue, y ahora con el tema de la pandemia no van a volver a contratar a nadie porque se arreglan con lo que tienen, en las vacaciones fue así, había compañeros que hacían 16 horas.

— Entrevistada nro. 3, Licenciada en Enfermería, Clínica Privada, septiembre 2020

J: Lo que sí, últimamente está habiendo muchos pacientes y poco personal. Cuando comenzó todo esto, en junio, julio más o menos que allá en la clínica fue que explotó, llegaron a ser veintidós pacientes y solamente dos enfermeras [...] Fue terrible. No teníamos descanso. Y más que muchas compañeras infectadas.

Yo también me infecté, así que era una cosa que tomaban chicas, pero viste uno no entra sabiendo. Necesita su período de adaptación, todos necesitamos [...] En la clínica constantemente se rotan las enfermeras, el personal, porque somos pocas. Por ejemplo, yo mañana trabajo por la tarde.

E: ¿Cuántos días trabajás en la clínica por semana?

J: Es a demanda. Cuando me necesitan voy. Ayer, por ejemplo, trabajé dieciséis horas porque tuve franco en el hospital. Hice a la mañana y a la noche y antes de ayer había trabajado seis guardias seguidas por la noche. Después me llamaron para hacer dieciséis, hoy tuve franco y mañana ya hago a la tarde, de 14 a 22 horas. Se acondicionó la clínica del primer piso que era clínica... Estoy rotando permanentemente en toda la clínica.

— Entrevistada nro. 2, Enfermera Universitaria, Hospital Público y Clínica Privada, mayo 2021

Producto del abordaje de la pandemia, la organización del proceso laboral al interior de los efectores de salud sufrió grandes modificaciones: se establecieron nuevos protocolos de higiene y seguridad y de atención de pacientes (cambios en las formas y tiempos, postergación de cirugías, suspensión de visitas); se incorporaron nuevos elementos de protección personal (barbijos, camisolines, máscaras, cofias, antiparras, etc.); se acondicionaron espacios y se crearon sectores específicos de COVID-19; se trasladó personal y se reacomodaron los equipos de trabajo y se suspendieron vacaciones y licencias. De esta forma, a una jornada laboral de por sí extenuante, a la posesión de dos empleos y a la realización de horas extra, se sumaron la imprevisibilidad y el agotamiento físico y mental luego de más de un año de trabajo intenso. Los trastornos

del sueño, la ansiedad, el cansancio, los episodios de angustia emergieron como sensaciones extendidas entre el personal de enfermería, sensaciones que también se combinaron con el sentimiento de realizar un trabajo de gran utilidad social en el contexto de emergencia sanitaria, la valoración de la profesión que eligieron y el reconocimiento de la situación de vulnerabilidad en la cual se encuentran los pacientes que asisten a los centros de salud.

N: De mi turno soy la única que trabaja en dos lados, el resto por ahí no. Y claro ellos notaban ese malestar en mí y me decían: “vos porque estás cansada”. Sí, estoy cansada pero no lo elegí, lamentablemente mi necesidad hoy me lleva a tener que trabajar en dos lados. Que me encanta lo que hago, me encanta, porque yo voy a trabajar contenta y me duele irme y dejar a mis hijos, porque es lo único que me duele, el miedo de traer algo a mi casa, de contagiar a mi familia, pero yo cuando estoy allá me olvido de todo porque hay otras personas que necesitan más. Entonces, como yo les digo, no es que yo elija tener que ir porque no tengo nada que hacer, la situación me lleva y obvio que estoy cansada, porque duermo poco, porque me acuesto a dormir y sueño con monitores, con bombas que suenan, con respiradores, con que se te para un paciente, o sea, ni siquiera cuando dormís, dormís en paz, lamentablemente es así.

— Entrevistada nro. 4, Auxiliar de Enfermería, Hospital Público y Clínica Privada, junio 2021

En este sentido, el aislamiento preventivo y la declaración del personal de salud como “esencial” trastocaron no solo las experiencias en el ámbito de trabajo sino también la vida cotidiana y la organización familiar de las enfermeras. En sus narrativas hallamos que



implementaron distintas medidas de autocuidado ante el temor a contagiarse y contagiar a sus familiares y también organizaron sus tiempos de descanso para poder pasar tiempo con sus hijos/as y garantizar las tareas de cuidado, a pesar de tener unas pocas horas libres luego del trabajo en el hospital y la clínica.

J: Imaginate, catorce horas y trabajar de noche, llegan las doce y me voy arrastrando a buscar mi bicicleta y me vengo para mi casa. Nada de hablar, quiero dormir.

E: Claro, ¿cómo hacés con eso tantas horas? ¿Cómo te organizas?

J: Y yo tengo una nena de 7 años, soy mamá. Así que ella sabe cuando me voy a la noche trato de comer acá, de estar un rato con ella, y bueno cuando vuelvo a la una, la señorita recién se está levantando... porque con el tema de la escuela, no está yendo a la escuela. Así que se levanta y yo llego, me baño, como y me acuesto generalmente hasta las cuatro y media, cinco. Ponele que descanso tres horas. Y a las cinco ya me levanto y sin ganas de nada, porque no voy a mentir, no tengo ganas de nada. Pero bueno intento llevarla a la plaza o ayudarla a hacer algún deber que también le cuesta bastante. Hacer algún quehacer y prepararme a las nueve que me voy otra vez.

E: Claro. ¿Y tenés alguien que te ayude?

J: Sí, mi mamá. O sea, mi familia en general. Yo vivo con mis padres y la nena se queda con ellos.

— Entrevistada nro. 2, Enfermera Universitaria, Hospital Público y Clínica Privada, mayo 2021

En este sentido, la pandemia visibilizó la dimensión política en las formas en que se organizan los cuidados en nuestras sociedades.

La desigualdad en la distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y varones se vislumbra en las Encuestas del Uso del Tiempo. En Argentina, las mujeres dedican en promedio 6 horas diarias a tareas específicas de cuidado no remunerado de niños y niñas mientras que los varones solo destinan un promedio de 3,8 horas (Amaya Guerrero, 2019). Además, la carga de trabajo de cuidado es similar entre las mujeres desocupadas y ocupadas, es decir que las responsabilidades por las tareas domésticas y de cuidado recaen en las mujeres más allá de su condición en el mercado de trabajo (Calero et ál., 2015).

Durante el aislamiento preventivo se implementaron formas virtuales de escolaridad, lo que representó una mayor presencia de los niños/as y adolescentes en los hogares y, por ende, una sobrecarga en las tareas que suelen pesar sobre las mujeres (Barbato, 2020b). Asimismo, a la desigualdad de género en la distribución del trabajo no remunerado también se suma la desigualdad económica, cuando la organización de los cuidados se concibe como una problemática del orden privado y familiar. Los bajos salarios que perciben las enfermeras y la extensión de su jornada laboral dificultan la opción de contratar servicios privados, teniendo que recurrir a la ayuda de otros familiares —generalmente otras mujeres— que se ocupan del cuidado de sus hijos/as mientras ellas están trabajando. Las enfermeras realizan una serie de esfuerzos para lograr articular sus horarios de trabajo con el resto de las responsabilidades: desplazarse de un lugar de trabajo a otro y no llegar tarde, coordinar los turnos de trabajo, buscar a tiempo a sus hijos/as de la escuela o de la casa de sus padres, acompañarlos en sus otras actividades y también reservar algunas pocas horas para descansar. En este sentido, como los ritmos laborales son apremiantes y los momentos para desarrollar

otras actividades y/o reponerse son escasos, también deben realizar acuerdos y negociaciones con los tiempos de los otros familiares que las “ayudan”. En ocasiones, las enfermeras sienten que pasan mucho tiempo “fuera de casa” lo cual les imposibilita compartir momentos con sus seres queridos, en especial con sus hijos/as pequeños/as.

La sumatoria de las obligaciones domésticas con el empleo remunerado, construyen una jornada de trabajo sumamente extenuante, denominada por los estudios feministas como “doble jornada” o “doble presencia”. En el caso de las enfermeras, la jornada no solo se extiende como consecuencia de las tareas de cuidado del hogar sino también debido a la posesión de más de un empleo o la realización de horas extra. El pluriempleo se presenta entonces como una estrategia necesaria y compartida por muchas enfermeras al momento de incrementar los ingresos, en un sector que históricamente se ha caracterizado por percibir bajos salarios. Sumado a esta situación, durante la pandemia, las tareas y ritmos de trabajo se intensificaron considerablemente. De esta forma, para comprender el desgaste que experimenta este grupo argumentamos que es importante considerar la carga global de trabajo, es decir la relación entre las exigencias en la esfera pública/productiva y la esfera privada/reproductiva, tradicionalmente escindidas. En el caso de un sector fuertemente feminizado como es la enfermería, implica visibilizar el entrecruzamiento entre las condiciones laborales en las cuales históricamente se proveen los cuidados de la salud (bajos salarios y pluriempleo), la profundización de las situaciones de precariedad durante la pandemia y las exigencias que derivan de la organización de las tareas domésticas y de cuidado al interior de los hogares en tiempos de emergencia sanitaria.

## 5. Comentarios finales

La enfermería es una de las actividades dentro del sector de salud con mayores niveles de feminización y mayor carga de cuidado directo en el desarrollo de sus tareas. No obstante, su importancia en el proceso de cuidado de la salud no se traduce en condiciones laborales y salariales justas; por el contrario, la actividad se caracteriza por desarrollarse en el marco de condiciones de trabajo precarias y por recibir remuneraciones más bajas que otras actividades al interior del sector de salud. Poder mostrar estas diferencias salariales en el sector de salud no es una tarea fácil ya que, como hemos mencionado previamente, existen grandes dificultades asociadas, por un lado, a la falta de información estadística acerca de las remuneraciones del sector de salud en general, y de enfermería en particular; y, por otro, a la gran heterogeneidad de situaciones laborales en el sector. En este sentido, la estimación y el análisis de los salarios de las enfermeras, diferenciando entre los subsectores público y privado, a partir de la información brindada por el marco regulatorio de la actividad, los convenios colectivos de trabajo y las entidades gremiales del sector, constituye una contribución relevante.

Durante nuestro trabajo argumentamos que para comprender por qué la enfermería percibe bajos salarios en relación a los esfuerzos realizados —y que se redoblaron durante la pandemia—, no solo debemos considerar las características estructurales y las condiciones de empleo en el sector salud sino también analizar cómo inciden las construcciones sociales en torno al género en las actividades ligadas a los cuidados, trabajos que históricamente emplean un gran porcentaje de mujeres.

Dimos cuenta de cómo los bajos salarios que perciben las enfermeras sumado a las formas en que se organiza la jornada laboral en el sector y a las estrategias implementadas por los empleadores para reducir costos contribuyen a la extensión de la jornada laboral de la enfermería, a través del pluriempleo y/o la realización de horas extraordinarias. En términos concretos, dicha prolongación reduce los tiempos de “no trabajo”, es decir destinados al descanso, la vida personal y familiar. A su vez, pese a realizar un trabajo extenuante, las enfermeras continúan sosteniendo las tareas domésticas y de cuidado de sus hijos/as. Para ello, encontramos que deben movilizar una serie de competencias temporales y realizar esfuerzos para adecuar los horarios laborales con el resto de las actividades cotidianas. En muchas ocasiones para sostener esta organización recurren a la ayuda de otros miembros de la familia quienes se ocupan del cuidado de sus hijos/as mientras ellas trabajan.

En este punto podemos señalar que la pregunta por los cuidados en la enfermería cobra doble relevancia. Por un lado, permite dar cuenta del déficit salarial y la precariedad bajo los cuales se ejerce una actividad conformada mayormente por mujeres, que se organiza en torno al cuidado de la salud de un “otro”. Por otro lado, nos invita a reflexionar sobre las formas en que se organizan los cuidados en nuestras sociedades, es decir las dificultades concretas que experimentan las mujeres para conciliar los horarios de trabajo con los tiempos personales y familiares. Problemáticas estructurales como el pluriempleo y la realización de horas extra, sumado a la aceleración de los ritmos y la reducción de los momentos de descanso fruto de la pandemia, complejizan aun más la situación de las trabajadoras de enfermería. Consideramos que, en el marco de las discusiones actuales sobre

la importancia de los servicios de salud y los cuidados enfermeros, el reconocimiento profesional de este colectivo, tanto en términos materiales como simbólicos, representa una deuda pendiente que amerita respuesta.

### **Legislación citada en el documento**

Convenio Colectivo de Trabajo nro. 122/75. Sanidad, clínicas y sanatorios.

Disponible en <https://www.trabajo.gba.gov.ar/documentos/convenios/c122-75.pdf>

Decreto N° 260/2020 Emergencia Sanitaria Coronavirus (COVID-19).

Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=335423>

Decreto 315/2020 Asignación estímulo a la efectiva prestación de servicios. Disponible en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227193/20200327>

Decreto 787/2020 Extiéndese el pago de la asignación estímulo a la efectiva prestación de servicios. Disponible en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/235719/20201005>

Decreto 332/2021 Asignación estímulo a la efectiva prestación de servicios. Disponible en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/244551/20210519>

Ley Nacional de Ejercicio de la Enfermería N° 24004. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/403/norma.htm>

Ley de Ejercicio de la Enfermería N° 12245. Provincia de Buenos Aires. Disponible en [http://www.ms.gba.gov.ar/sitios/pepst/files/2017/02/Ley\\_12245.pdf](http://www.ms.gba.gov.ar/sitios/pepst/files/2017/02/Ley_12245.pdf)

Ley N° 10430 Estatuto y escalafón para el personal de la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires. Disponible en <https://normas.gba.gob.ar/documentos/VrlKqtOx.html>

Ley N° 10471 Carrera Profesional Hospitalaria de la Provincia de Buenos Aires. Disponible en <https://normas.gba.gob.ar/documentos/Vmb9NTl0.html>

Ley N° 25877 Ordenamiento del Régimen Laboral. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/93595/norma.htm>

## **Bibliografía**

Aguilar, P. L. (2019), *Pensar el cuidado como problema social*, Universidad Nacional de Quilmes, Unidades de Publicaciones del Departamento de Economía y Administración, 19-30.

Amaya Guerrero, R. (2019), *Pensar el cuidado como problema social*, Universidad Nacional de Quilmes, Unidades de Publicaciones del Departamento de Economía y Administración, 67-78.

Arruzza, C. (2010), *Las sin parte: matrimonios y divorcios entre feminismo y marxismo*, Madrid, Traficante de sueños.

Aspiazú, E. (2010), “Los conflictos laborales en la salud pública en Argentina”, en *Trabajo, ocupación y empleo. Una mirada a sectores económicos desde las relaciones laborales y la innovación*, Serie Estudios Nro.9, Buenos Aires, MTEySS.

Aspiazú, E. (2017), “Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud”, *Trabajo y sociedad* (28) : 11-35.

Barbato, C. (comp.) (2020a), “Entrevista a Valeria Esquivel. Economía del Cuidado y Pandemia”, *El cuidado es político. Reflexiones transversales en tiempos de precariedad*, Poliedro Editorial de la Universidad de San Isidro.

- (2020b), “Entrevista a Eleonor Faur. La organización social del cuidado”, *El cuidado es político. Reflexiones transversales en tiempos de precariedad*, Poliedro Editorial de la Universidad de San Isidro.
- Beliera, A. A. (2017), “El hospital como espacio de trabajo: Algunas claves para el análisis del conflicto sindical en salud pública”, *Sociohistórica* (39).
- Belló, M. y Becerril-Montekio, V. M. (2011), “Sistema de salud de Argentina”, *Salud pública Méx*, 53, s96-s109.
- Calero, A., Dellavalle, R., y Zanino, C. (2015), “Uso del tiempo y economía del cuidado”. *Documento de Trabajo*, Nro.9, Secretaría de Política Económica y Planificación del Desarrollo del Ministerio de Economía de la Nación.
- Carrasco, C. (2001), “La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?”, *Mientras tanto*, (82), 43-70.
- Esquivel, V. (2011), “La economía del cuidado en América Latina: poniendo a los cuidados en el centro de la agenda”, PNUD, Área Práctica de Género, Colección Atando cabos; deshaciendo nudos.
- (2014), “La pobreza de ingreso y tiempo en Buenos Aires, Argentina. Un ejercicio de medición de la pobreza para el diseño de políticas públicas”, Technical report, Panamá, PNUD.
- Esquivel, V., Faur, E., y Jelin, E. (2012), *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado*, Buenos Aires, IDES-UNFPA-UNICEF.
- Esquivel, V. R. y Pereyra, F. (2017), “Las condiciones laborales de las y los trabajadores del cuidado en Argentina: reflexiones en base al análisis de tres ocupaciones seleccionadas”, *Trabajo y Sociedad*, 28, Santiago del Estero.
- Faccia, K. (2015), *Continuidades y rupturas del proceso de profesionalización de la enfermería (1995-2011)*, Bernal, UNQUI, 315-326.
- Federici, S. (2018), *El patriarcado del salario*, Madrid, Edición Traficantes de Sueños.
- Fraser, N. (2016), “Las contradicciones del capital y los cuidados”, *New left review*, 100, 111-132.



- Malleville, S. y Busso, M. (2020), “Malabaristas de la Pandemia”, *La Nación Trabajadora*, disponible en: <https://lanaciontrabajadora.com/ensayo/enfermerxs>.
- Martín, A. L. y Ramacciotti, K. I. (2016), “Profesiones sociosanitarias: género e historia”, *Avances del Cesor*, 13(15), 81-92.
- Micha, A. (2015), “Las condiciones de trabajo de la enfermería en argentina: algunos determinantes político-institucionales”, *Estudios del Trabajo. Revista de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET)*, (49).
- Molinier, P. (2012), “El trabajo de cuidado y la subalternidad”, disponible en <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01075702>.
- MPyT;SRT(2019), “Encuestanacionalatrabajadoresobrecondicionesdeempleo, trabajo, salud y seguridad”, Technical report, Buenos Aires, Ministerio de Producción y Trabajo; Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- Novick, M. y Galín, P. (2003), “Flexibilidad del mercado de trabajo y precarización del empleo. El caso del sector salud”, en *Observatorio de recursos humanos en salud en Argentina. Información estratégica para la toma de decisiones*, Buenos Aires, OPS/OMS.
- Observatorio Federal de Recursos Humanos en Salud (2020), “Datos 2019. Fuerza de trabajo en el sector salud en Argentina”, disponible en: [www.msal.gob.ar/observatorio](http://www.msal.gob.ar/observatorio).
- ONU Mujeres (2020), “El impacto del COVID-19 en las mujeres con enfoque en América Latina y el Caribe”, Technical report, Oficina Regional para las Américas y el Caribe.
- OPS-CEPAL (2012), “Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud: Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú”, Technical report.
- Ortega, J. (2019), “‘Una cuestión de entrega’: desigualdades de género y factores de riesgo psicosocial en el trabajo de enfermería”. *Sociedade e Cultura*, 22(1), 48-65.

- Pereyra, F. y Micha, A. (2016), “La configuración de las condiciones laborales de la enfermería en el área metropolitana de Buenos Aires: un análisis en el cruce del orden de género y la organización del sistema de salud”, *Salud colectiva*, 12, 221-238
- Ramacciotti, K. I. (2019), “La profesionalización del cuidado sanitario. La enfermería en la historia argentina”, *Trabajos y Comunicaciones* (49).
- Ramacciotti, K. I. y Valobra, A. (2010), “La profesionalización de la enfermería en argentina: disputas políticas e institucionales durante el peronismo”, *Asclepio*, 62(2), 353-374.
- , “El dilema Nightingale: controversias sobre la profesionalización de la enfermería en Argentina 1949-1967”, *Dynamis*, 37(2), 367-387.
- Ramacciotti, K. y Zangaro, M. (2019), “Presentación”, en Guerrero G., Ramacciotti, K. y Zangaro, M., *Los derroteros del cuidado*, Universidad Nacional de Quilmes, Unidades de Publicaciones del Departamento de Economía y Administración, 7-17.
- Salerno, P. (2020), “Enfermeras en pandemia: El discurso público, entre el cuidado y la heroicidad”, en Barbato, C. (comp.) (2020), *El cuidado es político. Reflexiones transversales en tiempos de precariedad*, Poliedro Editorial de la Universidad de San Isidro.
- Tobar, F., Olaviaga, S., y Solano, R. (2012), “Complejidad y fragmentación: las mayores enfermedades del sistema sanitario argentino”, Documento de Políticas Públicas, 108, Área de Desarrollo Social, CIPPECC

TRABAJAR Y CUIDAR, TRABAJAR  
CUIDANDO: UN ABORDAJE DE  
SINDICATOS Y ORGANIZACIONES DE LA  
ECONOMÍA POPULAR EN EL CONTEXTO  
DEL COVID-19 EN CÓRDOBA

CAMILA JACOBO, MARÍA CELESTE MONTERISI Y  
CAMILA SAPP

¿Quiénes cuidan a quienes nos cuidan? Es un interrogante que ha circulado en el espacio público estos últimos tiempos a raíz del impacto que tuvo la pandemia de COVID-19 a nivel global. La crítica coyuntura nos ha recluso al interior de nuestros hogares, y desde la órbita del Estado se tomaron definiciones con respecto a quiénes serían consideradxs trabajadorxs esenciales. En ese marco, a través de la declaración de emergencia pública en materia sanitaria sancionada por el artículo 1° de la Ley N° 27541, así como por el Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) N° 260/2020 del 12 de marzo de 2020 y el DNU N° 297/2020 del “aislamiento social, preventivo y obligatorio” (ASPO) —y su adhesión en el orden provincial cordobés mediante la Ley N° 10690—, se establecieron políticas para frenar la ola de contagios y se estructuraron medidas para el

**funcionamiento social. De este modo, se crearon fronteras dentro de distintos sectores de actividad sobre aquellos trabajos que podían adaptarse al teletrabajo por sobre otros que se tornaba necesario garantizar de forma presencial.<sup>1</sup> Con relación a lo mencionado, el Estado Nacional, mediante el artículo 12° del DNU N° 260/2020, facultó al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a establecer las modalidades laborales que iban a regir a partir de**

- 1 El Decreto de Necesidad y Urgencia, N° 297/2020 en su Artículo N° 6 dispuso como trabajadorxs esenciales a lxs afectadxs en las siguientes actividades y servicios: Personal de Salud, Fuerzas de Seguridad, Fuerzas Armadas, actividad migratoria, Servicio Meteorológico Nacional, bomberos y control de tráfico aéreo. Autoridades superiores de los gobiernos nacional, provinciales, municipales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Trabajadores y trabajadoras del sector público nacional, provincial, municipal y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Personal de los servicios de justicia de turno. Personal diplomático y consular extranjero acreditado ante el gobierno argentino. Personas que deban asistir a otras con discapacidad; familiares que necesiten asistencia; a personas mayores; a niños, a niñas y a adolescentes. Personas afectadas a la realización de servicios funerarios, entierros y cremaciones. Personas afectadas a la atención de comedores escolares, comunitarios y merenderos. Personal que se desempeña en los servicios de comunicación audiovisuales, radiales y gráficos. Personal afectado a obra pública. Supermercados mayoristas y minoristas y comercios minoristas de proximidad. Farmacias. Ferreterías. Veterinarias. Provisión de garrafas. Industrias de alimentación, su cadena productiva e insumos; de higiene personal y limpieza; de equipamiento médico, medicamentos, vacunas y otros insumos sanitarios. Actividades vinculadas con la producción, distribución y comercialización agropecuaria y de pesca. Actividades de telecomunicaciones, internet fija y móvil y servicios digitales. Actividades impostergables vinculadas con el comercio exterior. Recolección, transporte y tratamiento de residuos sólidos urbanos, peligrosos y patogénicos. Mantenimiento de los servicios básicos (agua, electricidad, gas, comunicaciones, etc.) y atención de emergencias. Transporte público de pasajeros, transporte de mercaderías, petróleo, combustibles y GLP. Reparto a domicilio de alimentos, medicamentos, productos de higiene, de limpieza y otros insumos de necesidad. Servicios de lavandería. Servicios postales y de distribución de paquetería. Servicios esenciales de vigilancia, limpieza y guardia. Guardias mínimas que aseguren la operación y mantenimiento de yacimientos de petróleo y gas, plantas de tratamiento y/o refinación de petróleo y gas, transporte y distribución de energía eléctrica, combustibles líquidos, petróleo y gas, estaciones expendedoras de combustibles y generadores de energía eléctrica. S. E. Casa de Moneda, servicios de cajeros automáticos, transporte de caudales y todas aquellas actividades que el Banco Central de la República Argentina disponga imprescindibles para garantizar el funcionamiento del sistema de pagos.

entonces. Por su parte, el Ministerio de Educación se encontraba facultado para reorganizar la modalidad en la que se desarrollaría la escolaridad en los establecimientos públicos y privados en todos sus niveles, mientras que el Ministerio de Desarrollo Social debía encargarse de prever y asistir mediante ayuda social a poblaciones vulnerables a través del funcionamiento de comedores, residencias u otros dispositivos.

Garantizar la salud y la asistencia alimentaria se tornó imprescindible. De este modo, el papel del personal sanitario resultó clave. Asimismo, la tarea de lxs referentes comunitarixs en los merenderos, comedores, puntos de acompañamiento y centros de cuidados para niñxs y adultxs mayores también fue una necesidad de primera instancia. El trabajo de lxs docentes, que en gran medida se desarrolló de manera virtual, también resultó de suma importancia para continuar garantizando el derecho a la educación luego del cierre de los establecimientos escolares.

Se estima que lxs trabajadorxs más perjudicadxs por este fenómeno mundial han sido aquellxs que no han podido mantener sus actividades, ya sea por no ser considerados “esenciales” por parte del Estado, o porque no podían realizar sus labores de manera remota. De esta manera, lxs cuentapropistas, lxs asalariadxs informales y las trabajadoras de casas particulares<sup>2</sup> constituyen los grupos ocupacionales más perjudicados por la crisis del COVID-19 (Poy, 2021, 3). En este sentido, se idearon políticas públicas que intentaron dar respuesta a la vulnerabilidad en la que se encontraban estos sectores. Sin embargo, subyace un interrogante con relación al papel y

2 A excepción de la Cuarta Categoría de Trabajadoras de Casas Particulares (orientada al cuidado de personas) ya que el art. N° 6 del DNU 297/2020 establece como trabajadorxs esenciales a “Personas que deban asistir a otras con discapacidad; familiares que necesiten asistencia; a personas mayores; a niños, a niñas y a adolescentes”.

la exposición de lxs trabajadorxs consideradxes esenciales: ¿quiénes protegen al personal que inevitablemente se encuentra expuesto al virus por la falta de prescindibilidad de su tarea? Si el personal esencial comporta un resorte dinamizador del buen funcionamiento de la vida pública, ¿con qué políticas tendientes a garantizar condiciones de trabajo dignas contamos? ¿Acaso existe una preservación de una vida vivible para estxs? ¿Previamente tenían una vida vivible o la pandemia vino a intensificar una carencia preexistente?

El escenario mencionado alteró todo tipo de índices, sumiendo a una gran porción de la sociedad en el hambre y la pobreza. La rápida propagación del virus a partir de diciembre de 2019 demandó que todos los países del mundo, con distinta intensidad, aplicaran medidas que restringieran la circulación de población y mercancías. El resultado a nivel global ha sido una pronunciada caída de la actividad económica y la destrucción de puestos de trabajo, en particular, de aquellos informales y de sectores que requieren de la libre circulación como el comercio, los servicios, el turismo, entre otros (Poy, op. cit., 2). En nuestro país se aplicó una batería de medidas tendientes a menguar los múltiples efectos de la crisis. El Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) fue una medida paliativa que tendió a garantizar un ingreso extraordinario de \$ 10.000 a casi 9 millones de personas sin ingresos registrados. Asimismo, se atendió una multiplicidad de problemáticas sociales, a saber: garantizar el acceso a la conectividad para que niñxs y jóvenes mantengan la vinculación con la escuela; se brindó asesoría y acompañamiento a víctimas de violencia familiar y/o de género; se estimuló y diagramó un logística para acelerar el plan de vacunación, entre otras. De igual modo, se prohibieron los despidos mediante el Decreto N° 329/2020, se pusieron en marcha incentivos al consumo a través

de la implementación de precios cuidados y planes de financiación con tarjetas de crédito y se brindó la Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP) a aquellas empresas, pymes e instituciones que tuvieron dificultades en sus ingresos y no llegaban a cubrir sus costos.

La pandemia ha impulsado un cúmulo de producciones en diversos campos de análisis. En ese sentido, se produjeron una serie de estudios que buscaron registrar las inequidades de género en el universo de los cuidados a través de información de carácter cuantitativo. Asimismo, se han planteado nuevos estudios desde la sociología y las humanidades en general tendientes a complejizar los elementos que intervienen sobre esta desigualdad, planteando posibles alternativas para que esta tarea no recaiga unilateralmente sobre los cuerpos de las mujeres. De igual modo, observamos un creciente interés por comprender el impacto del COVID-19 en el mundo del trabajo asalariado en la Argentina (Ernst y Mourelo, 2020; ONU, 2020), así como también alrededor del trabajo informal, asociado a la economía popular. En esta última línea, se han puesto en marcha proyectos tendientes a complejizar los estudios sobre el papel que desempeñan las mujeres cuidadoras, prestando particular atención al caso de aquellas referentes de organizaciones sociales que garantizan merenderos y copas de leche.<sup>3</sup> Sin embargo, carecemos de abordajes que se detengan en las especificidades sectoriales y las particularidades territoriales del escenario cordobés. Resulta oportuno mencionar que comprendemos a las provincias como espacios de producción de lo político y social,

3 El portal online *La Nación Trabajadora*, junto a la UTEP, publicará quincenalmente materiales escritos, visuales y audiovisuales sobre el trabajo de cuidado en espacios comunitarios de la economía popular. Ver: <https://lanaciontrabajadora.com/ensayo/las-cuidadoras-de-barrios-de-pie-en-almirante-brown>

las cuales poseen cierta articulación con el escenario nacional, pero respecto del cual conservan una autonomía relativa. Bajo este cometido consideramos necesario profundizar en investigaciones que tiendan a captar las complejidades de las geografías locales y regionales, echando luz sobre las diferenciaciones y similitudes con respecto al orden nacional.

Las inquietudes planteadas nos llevan a interrogarnos sobre cómo los sindicatos encontraron resquicios o pliegues de actuación en defensa de lxs trabajadorxs de su sector a raíz de las consecuencias que generaron la pandemia y el ASPO en el ámbito del trabajo. A raíz de un trabajo de investigación previo realizado en el marco del equipo de investigación que integramos con una institución de la sociedad civil, retomamos un conjunto de fuentes primarias que recogimos para dicha producción. Así, recuperamos una serie de entrevistas semiestructuradas realizadas a secretarixs generales, a referentes de género y delegadas de base de sindicatos y organizaciones que nuclean a trabajadorxs esenciales y/o cuidadorxs del sector salud, educación, casas particulares y de la economía popular, a saber: la Unión de Educadores de la Provincia de Córdoba (UEPC), el Sindicato Argentino de Docentes Particulares (SADOP), el Sindicato del Personal de Casas de Familia (SINPECAF), el Sindicato Unión Obreros y Empleados Municipales (SUOEM), la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y organizaciones de la Economía Popular nucleadas en el Movimiento Evita Córdoba —Casa-Pueblo Yapeyú y La Dignidad—. <sup>4</sup> Planteamos este recorte

4 Estos espacios gremiales confluyen en distintas centrales obreras que cuentan con representación en Córdoba, a saber: CGT-Regional Córdoba, CGT-Rodríguez Peña, CTA de los Trabajadores y CTA Autónoma. Sin embargo, cabe destacar que al calor de la expansión del activismo feminista desde el acontecimiento “Ni Una Menos” en octubre de 2015 —que interpeló de diferentes modos a los distintos espacios



en la medida en que nos interesa vislumbrar la manera en que la crisis provocada por la pandemia de COVID-19 afectó las condiciones de trabajo de aquellxs que desempeñan tareas de resguardo de la población, cómo se vieron alteradas algunas dimensiones de la reproducción de sus hogares y qué políticas de acompañamiento se brindaron para estos sectores esenciales de la sociedad. De esta forma, en este ensayo buscamos ahondar sobre la realidad actual de aquellxs trabajadorxs que llevan adelante tareas de cuidado remunerado, a partir del relevamiento de una serie de casos particulares en el contexto de ASPO en Córdoba. Asimismo, nuestro trabajo pretende brindar nuevas pistas para discutir el modo en que los cuidados son concebidos en el universo público actual, con el objetivo de aportar hacia un horizonte de mayor igualdad en materia de género.

Situadas en ese marco, el trabajo se organiza en cinco apartados: el primero se detiene en una conceptualización sobre los cuidados que retoma aportes de diversas perspectivas teóricas, así como también recupera producciones que dan cuenta del impacto del COVID-19 en los sectores previamente aludidos. Los cuatro restantes exponen el análisis de las experiencias relatadas por lxs integrantes de las organizaciones seleccionadas, a saber: economía popular, salud, educación y casas particulares; atendiendo a los fenómenos que la pandemia impulsó o intensificó en términos de condiciones de trabajo y en la conciliación entre trabajo asalariado y trabajo de cuidados, como también en las políticas que implementaron las organizaciones en este contexto.

---

sociales—, se conformó la Intersindical de Mujeres de Córdoba en 2017. Este espacio permitió la articulación de mujeres sindicalistas provenientes de distintos sectores de actividad y, además, de heterogéneos nucleamientos de tercer grado.

## **Cuidados en clave de género: la intensificación del trabajo durante la pandemia**

¿De qué hablamos cuando hablamos de *cuidados*? Si bien se trata de un término polisémico y atravesado por variadas discusiones teóricas, en este ensayo lo conceptualizamos de manera amplia como aquellas actividades necesarias para el sostenimiento de la vida y la reproducción social en su conjunto. En esta línea, los cuidados suponen diferentes tareas tales como el autocuidado, el cuidado directo de otras personas, la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado y la gestión del cuidado, actividades que ponen en evidencia que el trabajo es uno de sus componentes básicos (Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015). No obstante, no podemos pensar a los cuidados como tareas que se resuelven exclusivamente en el ámbito doméstico ya que muchas de ellas se realizan de forma remunerada en instituciones que exceden a las familias, como hospitales e instituciones educativas. En efecto, el concepto de “diamante del cuidado” (Razavi, 2007) alude a cuatro actores que proveen cuidados: la familia, el Estado, el mercado y las comunidades. Sin embargo, como destaca Faur (2018b), estos pilares no funcionan en estado puro ni de forma aislada sino que se superponen, se intersectan, compiten. Para dar cuenta de esa complejidad, la autora propuso el concepto de “organización social y política del cuidado” que concibe de forma histórica y situada a la particular configuración que se produce en el cruce entre esas diversas instituciones.

Nuestra indagación se sostiene también en un interés más amplio por pensar los espacios de la producción y de la reproducción de forma relacional como clave para construir horizontes más igualitarios en términos de género y de clase. En este sentido, compartimos con Goren y Prieto (2020) la crítica hacia aquellos enfoques que dan

a entender que una distribución social más equitativa de la carga de cuidados —actualmente feminizada— conllevaría también a una paulatina disminución de las estratificaciones generizadas en el mercado de trabajo. Pautassi (2016) plantea que el período 2010-2020 puede ser catalogado como la “década del cuidado” por la creciente visibilidad que adquirió la problemática; sin embargo, advierte que esta emergente temática no tuvo como correlato una necesaria denuncia por la injusta división sexual del trabajo, puesto que el foco estuvo centrado principalmente en la falta de infraestructura y tiempo para garantizar los cuidados. Asimismo, Faur (2018a) indica el contrapunto que existe entre el derecho de familia y el derecho laboral. Mientras que el primero, fundamentalmente a partir de la expansión de derechos de la comunidad LGTTBI, da cuenta de un lenguaje y una lógica igualitaria, el derecho laboral se encuentra forjado bajo patrones maternalistas, heteronormativos y patriarcales que definen a las mujeres como sujeto de conciliación en las políticas tendientes a armonizar las responsabilidades entre familia y trabajo. En definitiva, la autora da cuenta de un tramado de lógicas contrastantes en las regulaciones estatales, que revelan la multiplicidad de “tentáculos” a la hora de sancionar normativas asociadas a las relaciones de género. Estas advertencias —que señalan ciertos sesgos de los enfoques que centran su mirada exclusivamente en el ámbito de la reproducción— no pretenden desestimar los esfuerzos realizados desde innumerables espacios para visibilizar la desigual distribución social de los cuidados,<sup>5</sup> sino más

5 Entendemos como un avance significativo la iniciativa de la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado por conformar una Comisión Redactora de un anteproyecto de ley para elaborar un sistema integral de cuidados con perspectiva de género (Resol-2020-309-APN). En este sentido, consideramos que la constitución del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD) vino a inaugurar un horizonte de oportunidades para idear políticas que apunten a atender las necesidades de las mujeres y diversidades.

bien adoptar una postura cercana a la frase popular “que el árbol no nos tape el bosque” que permita pensar transformaciones más integrales.

La importancia de pensar relacionalmente las esferas de la producción y de la reproducción radica en analizar cómo los límites que las separan fueron construidos históricamente. En este sentido, nos interesa recuperar la historización apuntada por Fraser (2016): en el siglo XIX —en el marco del capitalismo competitivo liberal— se elaboró el ideal de estas como esferas separadas. Con el auge del capitalismo de Estado de mediados de siglo XX, se promovió el ideal del “salario familiar”, hasta finalmente devenir en la actual forma de capitalismo neoliberal, que construyó la imagen de “familia con dos proveedores” (pp. 116, 117). Es decir, las fronteras entre producción y reproducción no se mantienen estáticas, sino que más bien resultan susceptibles de ser transformadas al calor de otros procesos sociales y económicos más amplios. Asimismo, en estas transformaciones adquieren centralidad las luchas colectivas, lo que Fraser denomina “luchas por los límites” (p. 116). En definitiva, resulta indispensable pensar a las esferas aludidas no como entidades cristalizadas sino como artificios históricos que pueden ser transformados.

En consonancia con la perspectiva de la *reproducción social* de Fraser, Varela (2019) sostiene que en esas luchas por los límites las mujeres adquieren un rol protagónico. La autora identifica tres características del capitalismo neoliberal que permiten pensar en la importancia política de los movimientos feministas en este universo. En primer lugar, la creciente feminización de la fuerza de trabajo y la particular inserción de las mujeres en actividades vinculadas a la reproducción social (salud, educación, servicios de limpieza, cuidado de adultos mayores) que son el foco de interés de este trabajo. Este punto es central para comprender a las mujeres como

puente entre producción y reproducción, ya que estos sectores de trabajo combinan elementos de ambas esferas. En segundo lugar, Varela destaca los procesos de precarización laboral que operan como mecanismos de reducción del “salario familiar” y devienen en una crisis de la capacidad de reproducción de la fuerza de trabajo. Por último, señala la reducción presupuestaria y la fuerte estratificación en el acceso a ciertos servicios públicos necesarios para la vida, realidad que se exacerbó en el contexto de la pandemia. A partir de esta caracterización la autora reconoce la “ubicación anfibia” (p. 16) de las mujeres que “Puede pensarse como potencial fuerza en la medida en que permite perforar la frontera entre estos dos ámbitos que se presentan (y suelen naturalizarse) como ámbitos diferenciados e independientes” (p. 16).

Si retomamos nuestra inquietud inicial podemos comenzar por preguntarnos qué sucedió en un contexto signado por la pandemia con aquellos sectores de trabajo que, de acuerdo a la división sexual del trabajo, se encuentran altamente feminizados. Según indican la DNEIyG y UNICEF (2021) en la Argentina las mujeres predominan en los sectores de actividad como los servicios sociales y sanitarios, por lo que su actividad no se ha visto reducida en la pandemia sino que, por el contrario, han estado expuestas a una mayor extensión de sus jornadas laborales. En particular, es evidente la sobrerrepresentación de las mujeres en el servicio doméstico, la educación y la salud en tanto aproximadamente 4 de cada 10 mujeres se inserta en alguna de estas actividades asociadas a los cuidados. Teniendo en cuenta la composición de rama de actividad de acuerdo a su feminización o masculinización, se explica que a nivel nacional para fines de 2019 en el servicio doméstico se observa un 95% de feminización, en la educación un 75% y en la salud un 70%. Es decir,

en el mercado de trabajo se reproducen los roles que cumplen las mujeres en el ámbito doméstico, asociados a las tareas del hogar y de los cuidados. Asimismo, las organizaciones de la economía popular que retomamos para este ensayo poseen una tasa de feminización de la fuerza de trabajo entre el 70% y el 90% (Medina y otras, 2021). Es evidente que la necesidad de llevar adelante estas actividades en una sociedad sumida en una crisis económica y sanitaria sin precedentes recayó principalmente sobre las mujeres, alterando sus agendas, desestabilizando las antiguas jornadas laborales y teniendo que readaptar sus labores al nuevo contexto. Sin embargo, la denominada “nueva normalidad” afectó no solo el espacio de la producción, sino también las dinámicas de la organización social del cuidado en el horizonte del espacio doméstico. De acuerdo a un documento realizado por ELA (2020), el cierre de los establecimientos educativos y de cuidados alteró las antiguas formas de conciliación entre el trabajo y el hogar, dando lugar a una re-familiarización de las estrategias de cuidado, donde las mujeres han visto intensificadas sus tareas en este último ámbito. En consecuencia, las mujeres dedican tres veces más tiempo a estas labores que los varones (DNEIyG y UNICEF, op. cit.) Claramente, debido a la reclusión exigida a través del ASPO, la mayor parte de la población acató el eslogan #YoMeQuedoEnCasa. Esta realidad repercutió en una sobrecarga de tareas domésticas sobre las mujeres y aquella transformación impactó en sus antiguos modos de organización, afectando el rendimiento de las mujeres tanto en el ámbito de la producción como de la reproducción.

La dinámica del ASPO puso sobre la mesa las características que adquiere la organización social del cuidado (OSC) en nuestro país. Este fenómeno habilitó su discusión en diversos ámbitos, a saber:

el Estado, el mundo de la academia, las organizaciones sociales, los colectivos feministas, entre otros. Un estudio desarrollado por el Ministerio de Economía plantea que el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado representa un 15,9% de la totalidad de lo que se produce en nuestro país y es el sector de mayor aporte en toda la economía, seguido por la industria (13,2%), y el comercio (13%). Estas tareas aportan \$4.001.047 millones de pesos a la economía argentina. Con la pandemia, el trabajo de cuidados pasó a representar el 21% del Producto Bruto Interno (PBI). Como vimos, son las mujeres quienes lo motorizan en gran medida. Estas dedican diariamente 96 millones de horas a las tareas domésticas y de cuidados sin recibir ninguna remuneración a cambio, elemento que nos permite dimensionar la desigualdad existente en materia de género.

Recuperando lo expuesto, nuestra intención radica en identificar las problemáticas en las que se vieron inmersas las organizaciones del trabajo —tanto sindicatos como organizaciones de la economía popular— a raíz del contexto de pandemia. Como aporte a la dimensión relacional de las esferas de la producción y la reproducción, nos interesan particularmente aquellas labores que en el ámbito de la producción pueden pensarse como tareas de cuidados en tanto contribuyen a la sostenibilidad de la vida en un escenario particularmente complejo.

### **Trabajadorxs de la economía popular: el rol de lxs cuidadorxs comunitarixs**

¿Qué ocurre con los cuidados comunitarios? Si bien esta dimensión es considerada como uno de los cuatro pilares del *diamante de los cuidados* (Razavi, op. cit.), en muchas ocasiones su importancia

aparece soslayada. Faur y Brovelli (2020) sostienen, incluso, que estos fueron eclipsados por la creciente visibilidad de esta tarea al interior de los hogares. No obstante, las medidas de ASPO dispuestas por el Poder Ejecutivo Nacional y las acuciantes necesidades socio-económicas en esta coyuntura crítica colocaron a los cuidados comunitarios en el centro de la escena. En este sentido, observamos un desdibujamiento de las fronteras entre el ámbito familiar (la casa) y el comunitario (el barrio), tal es así que en los barrios vulnerables se sostuvo una suerte de “cuarentena comunitaria”.

Como destacan diversas autoras (Sanchís, 2020; Faur y Brovelli, op. cit.), nuestro país posee una larga tradición en la construcción y el sostenimiento del entramado comunitario, el cual Roig (2020) denomina como *infraestructura territorial de cuidados*. La autora se refiere así a “La capacidad colectiva y reticularmente organizada de resolver los cuidados en los barrios [que] se asienta en un entramado de trabajos y relaciones donde las mujeres, de hecho, tienen un rol preponderante de dirección y producción de valores no solo económicos, sino también sociales y políticos” (p. 68). Se trata de un andamiaje no solo material sino también simbólico que, además de constituirse en un apoyo fundamental para las familias, produce un doble movimiento: permite al Estado un mayor ingreso a los barrios populares, a la vez que las organizaciones sociales encuentran refugio en las políticas públicas (p. 69). Ahora bien, reconocer la importancia de los cuidados comunitarios en el sostenimiento de la vida nos lleva inevitablemente a preguntarnos por aquellas mujeres que *ponen el cuerpo* para llevar adelante esas tareas y, sobre todo, en qué condiciones realizan ese trabajo. Si bien se trata de un campo sumamente heterogéneo que incluye una gran diversidad de actividades con distintos grados de institucionalización y diferentes



fuentes de financiamiento, consideramos que hay dos cuestiones que son comunes en este campo: por un lado, el nivel de precariedad de quienes las sostienen y, por el otro, las bajas remuneraciones que reciben por su trabajo.

El contexto de emergencia social impone un escenario complejo y estresante para quienes cuidan en el espectro comunitario: mayor demanda por parte de las familias; cuidados intensivos y medidas de higiene en la manipulación de alimentos en contexto de falta de infraestructura básica (agua potable y saneamiento); más atención directa a población vulnerable, tanto de las infancias como de lxs adultxs de la tercera edad; apoyo escolar debido a la suspensión de clases en los establecimientos escolares; medidas específicas por la situación de aislamiento social (estrategias para minimizar la aglomeración de personas); nuevas iniciativas para evitar que lxs niñxs estén en situación de hacinamiento de sus viviendas, entre otras (Zibecchi, 2020, 51). Ante este complejo escenario, cabe reconocer la importancia del programa “El barrio cuida al barrio”, iniciativa impulsada por el Ministerio de Desarrollo Social a través de la Secretaría de Economía Social. El mismo consistió en dar a conocer ciertas medidas de cuidado y prevención ante el COVID-19 a través de promotores territoriales ubicados en los principales accesos a los barrios populares; entre estas, se destacan medidas de higiene, uso del tapabocas, desinfección de insumos, entre otras. Dicho plan se puso en marcha en distintos puntos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) y en algunos barrios del conurbano bonaerense. Asimismo, este tuvo una suerte de réplica en algunos territorios de Córdoba por iniciativa de organizaciones sociales nucleadas en el Movimiento Evita. Lo interesante de este programa radica en el reconocimiento por parte

del Estado del rol que cumplen lxs referentes barriales en garantizar el cuidado de la población, y la articulación institucional mantenida para garantizar medidas de aislamiento efectivas en los barrios.<sup>6</sup>

Nos resulta relevante recuperar, así, la experiencia de trabajo de dos espacios de la economía popular que confluyen en el Movimiento Evita Córdoba: Casa-Pueblo Yapeyú y La Dignidad. En cuanto al primero, identificamos la existencia de un comedor comunitario, merendero, talleres de oficios (construcción, carpintería, serigrafía, textil, huerta), un espacio destinado a la recreación cultural, una consejería para atender problemáticas de salud integral y un centro para el cuidado de la primera infancia. El trabajo en dicho espacio está dividido en dos ramas: por un lado, la socio-comunitaria y, por el otro, la productiva. En la primera se encuentran sobre todo aquellas que refieren a tareas estrictamente de cuidados (merendero, comedor, espacios de recreación y la consejería). Otro elemento que resulta oportuno mencionar es que el Estado articula políticas de financiamiento y provisión de recursos humanos especializados. En este sentido,

- 6 Según Carolina Brandariz, directora nacional de Cuidados Integrales del Ministerio de Desarrollo Social, "A través de estas postas comunitarias se han trabajado el relevamiento de las personas de mayor riesgo en el barrio, jornadas de vacunación antigripal, neumonía y calendario completo, se han realizado talleres de capacitación y de formación ante situaciones de violencia de género que sabemos que aumentaron en este contexto, producto de que se rompe la rutina y que se pasa más tiempo con las personas con las cuales convivimos. Se han distribuido los cuadernillos del Ministerio de Educación de la Nación para poder acercar una propuesta a las familias de los barrios que sabemos, viven en lugares donde muchas veces no tienen conexión virtual, digital y distintos dispositivos de Estado que hemos acercado a través de las postas comunitarias a los barrios populares para fomentar las medidas de mayor aislamiento posible sin requerir traslados y sin la necesidad de salir del barrio". Ver: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/carolina-brandariz-el-barrio-cuida-al-barrio-es-un-programa-que-fortalece-las-medidas-de>. En este sentido, el plan esgrimido sirvió como soporte para asegurar la salud y el cuidado en diversos órdenes de los que habitan los barrios populares.

el personal de SEDRONAR brinda asesoramiento para abordar problemáticas vinculadas a las adicciones y consumos problemáticos en adolescentes radicados en la zona. La referente de género a cargo de Casa-Pueblo advirtió que son mujeres las que coordinan el centro y la totalidad de las actividades allí promovidas. En efecto, más allá de la particularidad de cada situación, el trabajo de las referentes y cuidadoras de estos espacios territoriales ocupa un lugar protagónico (Zibecchi, op. cit.: 50).

El primer acercamiento del espacio a la comunidad se generó a partir de instancias puntuales que buscaban incentivar la participación vecinal. De este modo, la entrevistada admite que la consejería “Es el espacio de mujeres que se juntan para hacer varias cosas, por un lado con una excusa, para hacer algo de arte, entonces se genera como el primer vínculo”. Reconoce que desde allí se fue trabajando “en capacitaciones y formaciones y algunas se fueron convirtiendo en promotoras territoriales para la prevención de la violencia de género [...] y ahora hay un grupo de mujeres que va como acompañando procesos de otras mujeres”. En ese marco, las compañeras formadas para tratar estas problemáticas se transforman en una suerte de nexo entre la víctima y el Estado. Asimismo, admite que “También hay un grupo de compañeras psicólogas que acompañan terapéuticamente” (referente Casa-Pueblo). Ahora bien, en el contexto de ASPO el espacio se vio forzado a cerrar sus puertas dado que, como nos comenta una militante del espacio, “aparecieron varios casos de coronavirus en Yapeyú” (militante Casa-Pueblo). La política expresa del espacio consistió en mantener en funcionamiento aquellos lugares destinados a la provisión de alimentos como el comedor y el merendero. Sin embargo, por la sucesión de contagios también cerraron estos espacios por tres semanas:

Lo tuvimos que cerrar por el tema de que se juntaba la gente cuando van a buscar la comida, pero ahora el mes que viene volvemos a abrir de nuevo [...] para no juntar a la gente lo decidimos cerrar (Militante Casa-Pueblo).

En ese marco de cierre provisorio, las responsables del espacio comunitario reconocen que recibieron “muchas demandas de situaciones de violencia intrafamiliar y violencia de género”. Asimismo, también notaron un deterioro en las capacidades económicas de las mujeres que asistían al centro, puesto que “muchas de las compañeras subsisten siempre con alguna changa más además de lo que hace Casa-Pueblo y eso desapareció”. Una de las mujeres a cargo del espacio sostiene que las actividades que no se podían llevar a cabo en la casa debían ser virtuales y, debido a la gran falta de acceso a la conectividad, resultó dificultoso su sostenimiento. Sin embargo, las militantes de Casa-Pueblo encontraron intersticios para su actuación:

Hay un núcleo de compañeras que se van encargando de detectar cuáles son las familias que van necesitando algo, nos vamos hablando, vamos llevando kit sanitarios, asistiendo con alimentos a la gente que ha tenido o que tiene problemas y después toda la cuestión que tiene que ver con la salud mental, tenemos las psicólogas que van llamándolas, generando esos espacios de escucha, ellas [las mujeres del barrio] están yendo, no dejaron de ir, pero bueno, se trata de hacer todo lo más virtual que se pueda, y en casos que no se puede, generar una visita presencial o una entrevista (Referente Casa-Pueblo).

El trabajo más consolidado de Casa-Pueblo durante la pandemia, entonces, se habría basado en garantizar las necesidades alimentarias, el resguardo de la salud y la contención emocional de quienes habitan el barrio. Inferimos que esta atención se destinó primordialmente a un público compuesto por mujeres y menores. Los cuidados, entonces, supusieron una amplia gama de elementos relacionados a una multiplicidad de fenómenos: el resguardo para que mujeres y niñxs no sean víctimas de la violencia intra-familiar en momentos donde la reclusión fue extrema; la existencia de redes de contención que permitan generar canales de diálogo entre profesionales de la salud mental y la comunidad, y la provisión y satisfacción del derecho esencial a la alimentación para la población en general, y para las infancias en particular.

En cuanto a La Dignidad, esta se caracteriza por ser una organización territorial con cierto despliegue en algunos barrios humildes de Córdoba. Desde la agrupación garantizan una serie de actividades diversas, a saber:

Huertas orgánicas, un espacio textil [...] en cada barrio de los veintidós tenemos un merendero y comedor [...] también se dan clases a niños, apoyo escolar [...] son tres o cuatro que hay en distintos barrios (Militante de La Dignidad).

Estos últimos están reconocidos como espacios socioeducativos por parte del Estado y se encuentran en los barrios Villa La Maternidad, Villa Los Tinglados, Ciudad de Mi Sueño, Müller, Montecristo y Malvinas Argentinas. Desde aquí se lleva adelante una fundamental tarea de provisión de alimentos y de acompañamiento educativo para niñxs: “por lo general es copa de leche

a donde los niños iban, se sentaban, tomaban la merienda adentro y se les ayudaba a hacer los deberes” (Referente La Dignidad). Estas tareas eran materializadas por mujeres que, por la imposibilidad de dejar a sus hijxs al cuidado de tercerxs, asistían con ellxs a dichos espacios, cumpliendo un doble rol de cuidadoras: de lxs niñxs que asistían al centro y de sus propios hijxs.

Por otra parte, La Dignidad cuenta con una serie de espacios físicos denominados “Casa-Puente”, lugares desde donde se abordan distintos casos de consumo problemático de estupefacientes en los barrios. Asimismo, lxs militantes del espacio en cuestión observaron varios fenómenos que necesitaban de un urgente tratamiento, por ejemplo vinculados a la violencia de género. Bajo este cometido, un grupo de mujeres se propuso crear en estos centros un área destinada al acompañamiento y escucha de mujeres que sufrían esta problemática, espacio que se halló paralizado a raíz de las medidas de ASPO.

Hasta aquí reconstruimos una multiplicidad de tareas que las organizaciones comunitarias seleccionadas buscaron garantizar durante el contexto de pandemia, de las cuales la mayor parte recayó sobre las mujeres. La evidencia empírica nos permitió recuperar las dificultades en las que estas se encontraron inmersas en pos de garantizar el cuidado en los barrios. Sin embargo, escasos resultan los indicios que nos permitan vislumbrar si quienes motorizaron estas tareas recibieron el resguardo necesario ante posibles contagios de COVID-19. Sabemos de la articulación existente del Movimiento Evita Córdoba con distintas dependencias estatales en el orden nacional, provincial y municipal. Entendemos que estas redes de confianza existentes permitieron a lxs cuidadorxs contar con recursos para proveerse de elementos de higiene y seguridad como kits sanitarios, alcohol en gel, entre otros. No obstante, los

testimonios no enfatizan sobre el fenómeno del auto-cuidado; las necesidades y urgencias desatadas entre la población de barrios vulnerables y villas fue de tal magnitud, que entendemos que lxs cuidadorxs podrían haber dejado en segundo plano su propia preservación. El barrio cuida del barrio, pero, ¿cómo continúa la cadena de ese cuidado? ¿La organización cuida a los cuidadorxs? ¿O es acaso el Estado el que se hizo cargo de esa tarea?

### **Trabajadorxs del Estado: la sobrecarga de las trabajadoras de la “primera línea”**

En lo que respecta a trabajadorxs del sector público, nos enfocamos en dos sindicatos: la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), que nuclea a lxs trabajadorxs en los tres niveles del Estado, y el Sindicato Unión Obreros y Empleados Municipales (SUOEM), que tiene la representación de lxs trabajadorxs de la Administración Pública municipal. Si bien en este apartado haremos hincapié en el sector de la salud, nos parece importante comenzar mencionando algunas características generales de lxs trabajadorxs estatales. En primer lugar, se trata de sectores de actividad que nuclean a trabajadorxs de distintas reparticiones, con condiciones de trabajo muy diversas. Así, el impacto de la pandemia, las consecuencias que de ella se derivaron y las demandas planteadas resultan heterogéneas. Como plantea el Secretario General de ATE:

... para el Estado empleador nacional, provincial o municipal hay trabajadores de clase A, B, C y te diría hasta D, lamentablemente. Entonces, bueno, en ese contexto, quienes tienen la posibilidad de estar encuarentenados y estar cómodos, tal vez el impacto mayor

ha sido tener que pagar una mejor conectividad, cambiar los dispositivos y [...] soportar mayores horarios de trabajo. Porque a eso hay que decirlo, la franja horaria se amplió en todos lados. Y para quienes ganan menos, bueno, lamentablemente, es el hacinaamiento, no tener la conectividad pública y gastarte prácticamente el sueldo en paquetes de datos y cuidando a los pibes y a las pibas.

En segundo lugar, y a pesar de estas diferencias, en las entrevistas realizadas aparecen algunas problemáticas comunes propias del contexto de la pandemia: el desdibujamiento de los horarios de trabajo, la necesidad de que lxs propixs trabajadorxs se hagan cargo de las herramientas necesarias para sostener el trabajo en formato virtual (dispositivos, conexión a Internet) y también la abrupta refamiliarización de las tareas de cuidado. Estas cuestiones dan cuenta de una serie de condiciones de trabajo que se transformaron para adaptarse al nuevo contexto pero que, en la mayoría de los casos, redundaron en una mayor precarización del trabajo. No obstante, en algunas entrevistas se remarca que estas condiciones laborales precarias no implican necesariamente una novedad absoluta sino que la pandemia profundizó problemáticas previas.

Asimismo, variixs entrevistadxs destacan el impacto diferencial que implicó la pandemia para la carga de trabajo de las mujeres:

Las tareas del cuidado y lo que es la responsabilidad del sostenimiento de la vida y que se corresponde con el ámbito privado, la vienen llevando a cabo mayoritariamente las mujeres. Y en ese sentido [...] lo que implicó la pandemia nos llevó a que viviéramos y que nuestra cotidianeidad transcurriera en ese espacio privado (Referente ATE)



Y bueno, con el tema del trabajo remoto las compañeras, para mí, se ven mucho más precarizadas al tener que absorber, prácticamente en su mayoría, el cuidado de la casa y de los hijos y de las hijas (Secretario General ATE).

... he notado también muchas compañeras que en una situación muy parecida a la mía, desbordadas porque no han tenido en nada la ayuda del papá de los chicos. Entonces sí tenés compañeras que en esta pandemia han tenido una carga de trabajo peor que en tiempos normales (Delegada SUOEM).

Es decir, se destaca que la problemática de la refamiliarización de los cuidados se intensificó durante la pandemia, principalmente ante el cierre de establecimientos educativos y la mayor dificultad para contar con ayuda externa (ya sea remunerada o de algún familiar). Sin embargo, este proceso impacta de forma desigual entre lxs integrantes del hogar ya que, en línea con las estadísticas mencionadas anteriormente, son principalmente las mujeres quienes asumen esta sobrecarga de tareas de cuidados.

Si ponemos el foco en el sector salud, observamos que la situación de las trabajadoras adquiere tintes aun más dramáticos. Nuevamente podemos diferenciar un contexto de “normalidad” por contraposición a la coyuntura signada por la pandemia, pero también podemos establecer líneas de continuidad entre ambas. Las entrevistas dan cuenta de que, previo al inicio de la pandemia, los derechos laborales que contribuyen a garantizar los cuidados son escasos por lo que dichas tareas se resuelven de forma privada, de acuerdo a las posibilidades económicas de cada trabajadora: “Y todo depende de tu accesibilidad económica, si estás pudiendo pagar una

niñera o un lugar que te quede cerca” (Delegada ATE). Asimismo, ante la falta de arreglos formales, las trabajadoras señalan la importancia de tejer redes de solidaridad entre ellas:

... somos bastante solidarias con nosotras mismas. Si yo tengo el acto de mi hijo, el día que vos tenés franco y, bueno, podemos hacer un cambio. Pero no es algo que se tenga... pero yo dependo de vos, primero, de que vos me cedas tu franco, tu día de descanso (Delegada ATE).

Esta falta de derechos que contribuyan a garantizar las tareas de cuidados sumada a las condiciones laborales particulares del sector de la salud contribuye a una *despersonalización* de las trabajadoras. En este sentido, la delegada de ATE entrevistada que se desempeña como enfermera, señala explícitamente estas cuestiones:

Nos perdemos los actos, nos perdemos el primer paso, la primera palabra, de eso es partícipe muchas veces la niñera. Y nos perdemos esos momentos... a ver, las enfermeras tenemos un gran coto, las mujeres, en realidad, del sistema de salud. Tenemos un gran coto de despersonalización [...] porque las carreras que hemos elegido que es, irónicamente, cuidar a otros, no nos cuidan a nosotros.

Ante este escenario previo, la pandemia contribuyó a agravar esta situación, con profundas consecuencias en el plano de la salud mental de las trabajadoras denominadas de primera línea. En este sentido, en las entrevistas aparecen constantes referencias al estrés, al agotamiento y a la sobrecarga, originados no solo por las condiciones laborales sino también por las dificultades que se

generan en el espacio reproductivo. A modo de ejemplo, podemos mencionar dos situaciones señaladas por la delegada de ATE. Por un lado, la entrevistada afirma que algunas compañeras de trabajo prefieren realizar guardias de 24 horas algunos días a la semana en vez de trabajar todos los días 8 horas porque de esa forma pueden resolver más “fácilmente” sus responsabilidades familiares y domésticas. Por otro lado, plantea también que algunas compañeras han decidido no solicitar licencias que les correspondían por tener algún factor de riesgo mayor frente al COVID-19, ya que al pedir licencia, dejan de cobrar una serie de ítems adicionales por lo que “... la economía familiar se viene a pique. Entonces ponen en riesgo sus vidas por esta cuestión económica y es realmente violento” (Delegada ATE). Estas situaciones se ven aún más agravadas en los casos en los que las trabajadoras son también jefas de hogar pero incluso en hogares con presencia de otros adultos la feminización de las tareas de cuidado se mantiene:

... lo que yo he visto con las compañeras que tienen hijos chicos a los que hay que ayudar en la escuela en la casa o atenderlos porque tiene 2 o 3 años ha sido terrible, encima trabajadoras esenciales que no pueden pedir licencia, en ese caso quizás había un adulto varón que se podía hacer cargo pero muchas veces ese hacerse cargo es mientras no está la compañera, la mamá en la casa y cuando vuelve, vuelve a ser todo lo mismo (Referente SUOEM).

Dentro del sector de empleadxs públicxs encontramos también a aquellxs trabajadorxs de hogares de día que realizan tareas de cuidado y contención de lxs adultxs mayores. Como los demás

sectores que abordamos en este trabajo, se trata de una actividad fuertemente feminizada. Los hogares de día, donde lxs adltxs mayores realizan diversas actividades recreativas, cognitivas y manuales, y que también contribuyen a la socialización entre pares, redujeron significativamente sus tareas en el contexto de la pandemia y se abocaron principalmente a la entrega de módulos alimentarios algunos días del mes a quienes asistían diariamente a los comedores. De acuerdo a la delegada de SUOEM entrevistada, muchas de estas tareas se sostuvieron

... a pulmón, porque desde este ejecutivo nunca pusieron ni tuvieron predisposición para brindar recursos que tienen que ver con toda la tecnología que hace falta para hacer un trabajo de contención y acompañamiento [...] Hasta la fecha se hizo siempre sosteniendo el trabajo desde recursos propios de cada trabajador...

Ahora bien, ¿qué medidas tomaron ATE y SUOEM ante este escenario sumamente complejo? ¿Está instalada la agenda de los cuidados en estos sindicatos? En general, esta última pregunta es respondida de forma negativa por lxs entrevistadxs. O, al menos, señalan que esa incorporación es muy incipiente. En el caso de ATE, el Secretario General señala que la feminización de los cuidados está siendo paulatinamente desnaturalizada por la dirigencia del sindicato y reivindica la reciente creación del Departamento de Géneros y Diversidades como un hito que impulsó la discusión sobre la temática al interior de la organización. Por su parte, las referentes de género entrevistadas plantean que el hecho de que algunas compañeras mujeres con responsabilidades intensivas de cuidado ocupen cargos en distintas regionales puso sobre la

mesa la necesidad de que el propio sindicato construya espacios de cuidado de niñxs para garantizar la participación política de las afiliadas:

En Río Cuarto fue la primera seccional [...] que tuvo espacio de cuidados para eventos de este tipo. Y después siguió Río Tercero que lo instaló en diciembre, justamente pensando que, bueno, hay una Secretaria Adjunta mujer en la seccional de Río Tercero y, obviamente, mamá de cinco hijos, imagínate, fue como disruptivo de que “o se hace espacio de cuidados o se hace”.

Aparece, entonces, la importancia de que las mujeres ocupen cargos en los espacios de negociación y de toma de decisiones para lograr instalar estas problemáticas con una perspectiva de género. Así, a las entrevistadas les parece central

... el valor de la negociación colectiva y, digamos, quién está sentado en esa instancia de negociación colectiva y por eso nosotros consideramos de mucha importancia que las compañeras tengan ese tiempo de participar y que, digamos, esa participación se vea garantizada por parte del sindicato y, a su vez, pueda participar de esas instancias formativas para ser parte de esa negociación colectiva... (Referentes ATE).

Respecto de las medidas concretas tomadas por el sindicato durante la pandemia, todxs lxs entrevistadxs de la organización reivindican el programa “ATE Escucha” que consistió en atención psicológica brindada por profesionales a trabajadorxs abocadxs al tratamiento de la pandemia.

En el caso del SUOEM, las entrevistadas señalan la ausencia de la temática de los cuidados en la agenda sindical. Sin embargo, en los discursos aparecen una serie de demandas que constituyen un horizonte hacia donde apuntar. Una cuestión recurrente que aparece en las entrevistas se refiere a la ampliación de las licencias, en particular aquellas destinadas a los trabajadores varones, con el objetivo de favorecer prácticas de *corresponsabilidad*:

... en ese sentido hay que ampliar la licencia para los varones en función a pensarse no solamente por la desigualdad de recarga para la mujer, sino para pensarse [...] como un equipo que en esto de la crianza hay que ser equipo así sean las distintas familias...  
(Delegada SUOEM).

Esta demanda es compartida también por las referentes de género de ATE que sostienen una mirada crítica hacia aquellas políticas que aumentan los tiempos para cuidar de las mujeres mientras los de los varones permanecen iguales, ya que estas medidas refuerzan una lógica feminizada de las tareas de cuidados así como el aislamiento de las mujeres del espacio productivo. Asimismo, aparece también la necesidad de pensar los cuidados en su *dimensión colectiva* ante la insuficiencia de las soluciones individuales y privatizadas:

... sin dudas no hay forma si no es un cuidado colectivo de los niños, ¿cómo hacés con el cuidado individual? [...] eso es inviable en la sociedad en que vivimos, pero sí un cuidado más colectivo.  
(Referente SUOEM).

Por último, las referentes de género de ambos sindicatos coinciden en la necesidad de realizar relevamientos sobre las formas de resolución de las tareas de cuidados que las trabajadoras adoptan. Es decir, resulta imprescindible generar datos que permitan construir políticas adecuadas para revertir las situaciones de desigualdad de género identificadas.

En definitiva, parece que la temática de los cuidados comienza a filtrarse paulatinamente en las agendas sindicales de estas organizaciones, seguramente acelerada por la visibilización de la sobrecarga de cuidados que la pandemia trajo consigo. Sin embargo, la escasez de derechos que contribuyan a construir prácticas de corresponsabilidad así como la vulneración de derechos consagrados generan demandas urgentes que deben ser atendidas. De lo contrario, ¿de qué forma podremos garantizar la sostenibilidad de la vida como sociedad?

### **Trabajadorxs de la educación: entre la virtualidad y las “burbujas” escolares**

Lxs trabajadorxs de la educación desempeñaron un rol imprescindible en pos de garantizar el dictado de clases en la virtualidad. Asimismo, múltiples resultaron los esfuerzos de agentes del Estado y la comunidad educativa en general para diseñar un plan específico de retorno a las aulas, sin que eso signifique descuidar la salud de lxs niñxs y adolescentes, su núcleo familiar, y de todxs aquellxs que desempeñan funciones en los establecimientos educativos.

Para reconocer las problemáticas de lxs trabajadorxs de la educación nos inmiscuimos en las vivencias que pudieron relatarnos las autoridades, referentes y delegadas de la Unión de Educadores

de la Provincia de Córdoba (UEPC) y el Sindicato Argentino de Docentes Particulares (SADOP). Ambos sindicatos aglutinan a trabajadorxs de la educación de los diversos niveles educativos, por lo que las problemáticas que los atraviesan, en general, y en pandemia, en particular, resultan asimilables. En efecto, enfatizaremos sobre una serie de fenómenos que fueron reconocibles en estas realidades.

Un elemento a destacar tiene que ver con que el sector educativo constituye un universo claramente feminizado. En este sentido, las mismas protagonistas auto-perciben que su tarea “sigue siendo entendida como una especie de extensión de las tareas de cuidado”. “Las maestras tenemos tan naturalizado esto que somos la segunda mamá” (Referente UEPC). “Los jardines maternales, no es de extrañar que sea un lugar solamente de mujeres. Y esto tiene que ver con las condiciones, es un sector que por ejemplo cuesta mucho que estén blanqueados” (Referente SADOP). En efecto, las trabajadoras del sector se reconocen en muchos casos como cuidadoras de lxs niñxs y adolescentes que asisten a las escuelas, lo que se asemeja en algún punto con la tarea de protección hacia sus hijxs.

Otra cuestión que resulta imprescindible recuperar es cómo se vio afectada la vida de la comunidad educativa a raíz de las medidas de ASPO. En esa clave, observamos la urgencia por garantizar que lxs estudiantes y trabajadorxs posean computadoras para asistir a clases desde sus hogares, y que estas dispongan de conectividad. Con relación a esto, lxs docentes del sector mencionaron que el contexto los encontró desprotegidos jurídicamente debido a la falta de legislación sobre la práctica del trabajo remoto o teletrabajo, proyecto que resultó de primordial aprobación durante la pandemia:



Habría a lo mejor que reglamentar el teletrabajo y demás, pero nos agarró, nos madrugó, no había nada estructurado previo para eso. Incluso todo lo que tuvo que ver también con el acceso a los medios, hemos trabajado con nuestros medios [...] esa cuestión vinculada a los recursos fue fuerte. Como que depende específicamente de lo que tenemos, y los estudiantes ni hablar (Delegada UEPC).

Por su parte, el Secretario General de UEPC plantea:

Nosotros tenemos un contrato de trabajo que, a lo mejor, es anacrónico en tiempos de pandemia, tal vez anacrónico en tiempos de virtualidad, pero para hacer el tránsito de un contrato laboral que esté vinculado a las condiciones de trabajo y del salario en el cual incorpore la virtualidad como un nuevo, como una nueva destreza que tiene que tener el trabajador, aparte de tener el título, los antecedentes, los trayectos pedagógicos, tenés que saber manejo de comunicación, tenés que poder generar tus propias herramientas de aprendizaje, demás, bueno eso no está nada regulado.

Algunas de las cuestiones más significativas que brotaron de las entrevistas tuvieron que ver con la afección que generó el pase a la virtualidad del sistema educativo. La interrupción de la escolaridad presencial no permite medir, por ejemplo, los cambios que esta modalidad produjo con relación a las tareas domésticas al interior del núcleo familiar. Claramente, esta situación intensificó las tareas domésticas y profundizó las desigualdades existentes entre mujeres y varones, debido a la persistencia de la división sexual del trabajo

reproductivo (ONU, 2020, 47). Con respecto a esta transformación en el antiguo modo de enseñar, lxs trabajadorxs del sector alegan:

Yo creo que si no tenés condiciones mínimas de existencia, una casa medianamente confortable, lugares de no hacinamiento [...] Vos tenés que incorporar en tu casa algunos de tus espacios físicos para trabajar donde tengas conectividad, tengas los libros, tu lapicera, tu momento de producción y de trabajo, y tu aislamiento, aislamiento de las tareas cotidianas, que la cocina sea la cocina, que vos cuando estés trabajando estés trabajando (Secretario General UEPC).

En pandemia sabemos que es agobiante porque es dentro de tu casa que está instalada la escuela [...] También han quedado muy marcadas las diferencias en acceso, por ejemplo, si vos disponés de un solo elemento dispositivo para poder decirte hacer un Zoom [...] Porque el otro problema grave que se ha experimentado en este último tiempo es el aumento en el costo de la luz y el gas. Y bueno, es trasladar los costos de la escuela a tu hogar (Referente SADOP).

Otro elemento reconocible tiene que ver con que la jornada laboral se vio desdibujada:

La virtualidad lamentablemente nos ha hecho trabajar de más. Estamos trabajando muchas horas más, digamos, que en situación prepandémica y eso, digamos, ha estirado y ha violentado nuestra jornada laboral. Antes yo sabía a qué hora entraba y a qué hora me iba de mi colegio y allí terminaba mi jornada

laboral [...] Eso ha generado la posibilidad de pérdidas de derechos (Secretario General SADOP).

Asimismo, la delegada entrevistada de UEPC expresa:

... al principio fue caótico, perder estos espacios también privados que uno tiene cuando sale a trabajar... de la individualidad, privado y estar atravesado todo el tiempo por otras tareas, por ejemplo vos estás acá —en el caso yo que tengo hijas— y tenés que estar pensando en todo lo que falta, también en esta cuestión que tener que acompañar nosotras la escolaridad de nuestros hijos e hijas, en qué tiempo. Vos tenés que estar acompañando la escolaridad en un tiempo en que estás vos dando clases también [...] cuesta poner límites a la cantidad de tiempo que te demanda.

Ante el escenario previamente descrito, que resultó un común denominador en la vida de muchxs docentes, los sindicatos plantearon una serie de prerrogativas que buscaron preservar la vida de sus afiliados:

Hay algo que se jugó en términos de decir, bueno [...] tienen que poder poner límites institucionales e incluso se largó toda una campaña para decir: se trabaja en el horario que dice el MAP, porque había cierto abuso en relación a las horas que se requerían de reunirse todas las semanas con equipos directivos o de presentar cuestiones que realmente eran muy esclavizantes, entonces se largó [desde el gremio] ese posicionamiento [...] los derechos laborales no están en cuarentena (Delegada UEPC).

... el aporte, más importante o más trascendente son las actas acuerdos que se firmaron entre junio y julio. Sobre todo el primero que habla realmente de lo que es el respeto por la jornada laboral y esto tiene que ver con, precisamente, fortalecer todo lo que es la cuestión de empezar a proteger lo que es el hogar, o el grupo familiar o esa parte de la intimidad que es lo que se está perdiendo. El derecho a la desconexión (Referente SADOP).

La realidad nos permite entrever la dificultad de garantizar la presencia gremial para dar respuesta a los conflictos suscitados, debido a la locación en la que se encontraban lxs docentes. En este sentido, las delegadas sostienen que se ha visto entorpecida su tarea como representantes gremiales durante la pandemia. La reclusión impone un límite para la llegada a la realidad de cada trabajador de la educación. Así, la actividad gremial se vio resentida —o afectada— por los límites que imponía la nueva “normalidad”:

La imposibilidad de la asamblea por ejemplo ha sido un problema, de poder juntarnos a debatir y demás, porque tampoco han sido asambleas resolutivas [...] han sido plenarios informativos (Delegada UEPC).

Otra preocupación central tuvo que ver con el retorno a las aulas, cuestión que despertó el temor entre la comunidad educativa ante la posibilidad de contagios:<sup>7</sup>

7 Las entrevistas fueron realizadas en septiembre y octubre de 2020, cuando las experiencias de retorno a la educación presencial en el país eran escasas y en la comunidad educativa de Córdoba había una gran incertidumbre al respecto.

Pareciera que quieren que volvamos, y sé que se han reunido varios sindicatos docentes de CTERA para decir miren, no, [...] fíjense que en el mundo todos los que abrieron las escuelas tuvieron que hacer marcha atrás, entonces en cierta forma cerrar escuelas y sostener eso también ha sido una política de cuidado, el no asistir a la escuela, si lo ponemos en términos más amplios ha sido una política de cuidado (Delegada UEPC).

En cuanto a la organización de las tareas de cuidado de lxs trabajadorxs de la educación,

Algunas cuentan la experiencia de que el tema del aislamiento ha servido para revisar —sobre todo si tienen hijos e hijas más grandes— esto de hacer una cosa más colaborativa, porque es medio pesado estar todo el día haciéndote cargo de las cosas (Referente UEPC).

En ese sentido, existe un reconocimiento que el contexto ha permitido replantearse antiguas prácticas vinculadas a la resolución del mantenimiento del hogar, que previamente recaían sobre las mujeres. Siguiendo este cometido, la referente de UEPC reconoce:

En general las mujeres no piensan estas cosas, no hay una preocupación, las mujeres que están militando en el sindicato. Hay una naturalización absoluta y todo el mundo va resolviendo como puede. No hay una reflexión en profundidad sobre las tareas de cuidado. Eso es una tarea que todavía nos debemos.

Asimismo la referente de SADOP indica:

La pandemia lo que vino a hacer es a empujar, acelerar [la cuestión de los cuidados]. Es como que no dejó escapatoria [...] Se puso todo al filo, digamos, al borde. No, este tema ya viene de antes pero no solamente es cuestión de mirarlo como en función de docentes afiliados, sino mirándolo, la primera mirada, nosotras mismas como mujeres trabajadoras sindicalistas, que no es una cuestión menor. Y revisar las cuestiones propias que no es menor tampoco.

En síntesis, y retomando nuestra preocupación sobre quiénes preservan la vida —física y mental— de lxs docentes, la experiencia de ambos espacios sindicales nos permite identificar que, pese a las dificultades que planteó el nuevo escenario, se buscó dar respuestas gremiales a una serie de problemáticas desatadas. Ante ello, destacamos la postura y la intención por parte de la UEPC de evitar que lxs trabajadorxs cumplan exigencias por fuera de la jornada laboral. El dirigente del gremio aludido enfatiza esta idea cuando esgrime lo siguiente:

Estamos tratando en lo posible que la gente no se autoexplote [...] estamos tratando en lo posible de decir: estamos en pandemia, pero eso no quiere decir que tengas que autoexigirte más de lo que realmente podés (Secretario General UEPC).

Otra cuestión en la que el sindicato jugó un rol preponderante tuvo que ver con el debate suscitado a raíz del retorno a la presencialidad escolar. El deterioro en materia edilicia de los establecimientos educativos no comporta una novedad, puesto que data de tiempos previos a la pandemia. En efecto, en algunas ocasiones

lxs docentes llevaron a cabo sus actividades en ambientes donde no estaban garantizadas las condiciones básicas de habitabilidad y recursos. Ante este escenario particular, no había protocolo sanitario que resistiera. Por ello, el gremio accionó a través de la tarea de monitoreo que realizaron lxs delegadxs en los establecimientos educativos:

Ninguna escuela va a volver si no están garantizadas las condiciones mínimas de protocolo, porque había protocolo, y la verdad que nosotros no tenemos ni puerta con bisagra [...] en los baños no tenemos ni papel higiénico, un montón de cosas tan estructurales básicas que plantear esa tranquilidad de decir que no vamos a volver, y eso está garantizado (Delegada UEPC).

Por su parte, el SADOP intentó dar respuestas a las problemáticas que provocó la pandemia en el sector de docentes privados a través de un relevamiento sobre las condiciones de trabajo mediante la encuesta nacional “Contanos para cuidarte”. Allí se indagaron cuestiones como las horas diarias dedicadas a las tareas docentes, las tareas de cuidados realizadas, la disponibilidad del espacio para realizar las tareas docentes y de los dispositivos tecnológicos para trabajar desde el hogar, entre otras. Como lo explica la referente del gremio, dicho estudio permitió discutir las condiciones laborales en los ámbitos paritarios:

Se llevó como un orden lógico que estuvo bueno porque cuando algo aporta fundamento es central. Entonces primero hacer un estudio en contexto, ya para ir con un fundamento. Lo segundo, ponerlo en agenda de discusión en un ámbito paritario [...] con

un estudio de caso sobre la realidad y lo que esto le está provocando incluso a la salud de los trabajadores. Tercero, poder lograr concretar de alguna manera puntos de acuerdo con fuerza de ley para que se puedan aplicar.

Por último, cabe reconocer los esfuerzos de las áreas ministeriales alusivas y de los especialistas allí alojados en propiciar estudios y relevamientos que permitan encontrar los canales adecuados para garantizar la enseñanza en la virtualidad,<sup>8</sup> así como idear los mecanismos para un posible escenario de retorno presencial. En este sentido, el Ministerio de Educación de la Nación desarrolló una guía para acompañar a las escuelas en el proceso de organización institucional, la cual contiene información referida al protocolo sanitario y a las prácticas de cuidado que todos los miembros de la comunidad educativa deben incorporar para garantizar la salud de sus miembros. Por su parte, las autoridades competentes en el escenario local se ajustaron a las disposiciones tomadas en el orden nacional, aunque idearon planes adaptables a la realidad particular para garantizar el retorno a las aulas, experimento llevado adelante en el inicio del ciclo lectivo de 2021. En este sentido, hubo un esfuerzo por parte de organismos estatales y las estructuras gremiales sindicales para resolver las vicisitudes que planteó la vida educativa en el contexto de pandemia. Sin embargo, cabe destacar la dificultad que lxs trabajadorxs de la

8 El Ministerio de Educación de la Nación resolvió, mediante resolución N° 108/2020, “Establecer en acuerdo con el Consejo Federal de Educación y en coordinación con los organismos competentes de todas las jurisdicciones [...] la suspensión del dictado de clases presenciales en los niveles inicial, primario, secundario en todas sus modalidades, e institutos de educación superior”. En efecto, se dio paso a la educación en la virtualidad, fenómeno que fue extensible en la medida que el DNU del ASPO fue prorrogado a lo largo de los meses.



educación experimentaron a la hora de conciliar el trabajo remunerado de manera remota con la dinámica organizativa del propio ámbito doméstico. En este sentido, los requerimientos exigidos en el ámbito de la producción —con respecto a la elaboración de contenido virtual de enseñanza, corrección, reuniones institucionales— excedieron a la jornada laboral previamente instituida, alterando sus propias lógicas parentales. ¿Cuántas horas, de las 24 que componen un día, destinaron lxs educadorxs a su jornada laboral remunerada? ¿Contaban con disponibilidad para acompañar a sus hijxs en esta nueva dinámica de aprendizaje? ¿Gozaban del derecho a la desconexión o la realidad les exigía prescindir de su tiempo libre? Entendemos que el contexto arrasó con los antiguos horarios y libertades con las que contaban lxs trabajadorxs de este sector. En este sentido, los interrogantes anteriormente expuestos pretenden visibilizar estas condiciones en pos de generar políticas que tiendan a mejorar sus prácticas laborales.

### **Trabajadoras de casas particulares: agravamiento de la precarización en pandemia**

La actividad del trabajo de casas particulares se caracteriza por su alto grado de feminización,<sup>9</sup> en consonancia con los casos previamente descritos. Por otra parte —y en estrecha relación con el punto anterior—, se destaca también en este caso la

9 Este sector de trabajo se encuentra caracterizado por sus altos niveles de feminización de la fuerza de trabajo, como también por su precarización, al tener una tasa de informalidad que supera el 55% de la fuerza del trabajo (Medina y otras, 2020). Asimismo, este universo laboral posee una baja tasa de sindicalización con relación a la totalidad de agentes que desempeñan este servicio.

precarización e informalidad laboral<sup>10</sup> en que se encuentran las trabajadoras del sector, así como las bajas remuneraciones que perciben. En este sentido, coincidimos con Faur y Brovelli (op. cit., 104) cuando alegan: “En el caso de los cuidados comunitarios y el trabajo doméstico remunerado, las características y condiciones de este tipo de ocupaciones del cuidado, sumadas a la condición de clase de quienes las llevan a cabo son las que restringen su autonomía económica”.

Para indagar la situación de las empleadas de casas particulares nos centramos en los relatos de las autoridades, referentes y delegadas del Sindicato de Personal de Casas de Familia (SINPECAF), espacio que nuclea a las trabajadoras del sector en el Gran Córdoba. Durante la pandemia del COVID-19 las trabajadoras comprendidas “dentro de la cuarta categoría orientada al cuidado y la asistencia de personas” según la Ley N° 26844, fueron consideradas como un sector esencial. No obstante, una gran parte de las trabajadoras pertenecientes a otras categorías del personal de casas particulares —asociadas a la limpieza y mantenimiento del hogar fundamentalmente— continuaron concurriendo a sus espacios de trabajo frente al peligro de perder su sustento de vida de forma inmediata debido a la cuarentena obligatoria (ONU, op. cit., 55).

10 La informalidad laboral, en general, y de este sector, en particular, es superior entre las mujeres. Aquí impacta con creces la falta de registro del empleo del personal de casas particulares —en torno al 75 por ciento—. Se trata de un sector en el que se ocupa aproximadamente el 15 por ciento de las mujeres trabajadoras del país (OIT, 2020, 7). A su vez, los salarios, que en general son más bajos que el promedio general, suelen ser el sustento principal de sus hogares: el 44,2 por ciento de las trabajadoras de casas particulares en Argentina son jefas de hogar. En este sentido, las trabajadoras de casas particulares se ven especialmente afectadas por cualquier reducción en sus ingresos. Además, el 75 por ciento de las trabajadoras domésticas en Argentina no están registradas, lo que limita su acceso a derechos laborales como la obra social, la licencia por enfermedad y otros mecanismos de protección social (ibídem, 17).

Las trabajadoras del sector vieron afectadas aun más las condiciones precarias en las que realizan su trabajo durante el contexto actual:

Ha habido de todo: trabajadoras que han tenido que volver a trabajar por el apriete [...] trabajadoras que han quedado desempleadas. Y trabajadores que han reducido jornada horaria. Entonces la pandemia de una u otra manera nos ha golpeado [...] imaginate lo difícil que debe ser tener que llegar a tu casa y saber que no tenés para pagar la luz porque de pronto no cumpliste todas las horas que estabas acostumbrada, de pronto no podés comprar el pan [...] no podés cumplir con todas tus necesidades porque te está faltando un ingreso (Referente SINPECAF).

Por otro lado, las condiciones de trabajo del sector —en tanto extensión de la jornada laboral y modalidades de contratación, en algunos casos “cama adentro” — tienden a dificultar la resolución de las tareas de cuidado por parte de las trabajadoras:

El día a día, para las mujeres en particular, es super difícil, bastante estresante, cansador. ¿Por qué? Salir a trabajar y después hacer todo en el hogar, ¿no? La que hace la limpieza, la que hace la economía, la que hace la comida [...] Y además digo también sin pensar ni siquiera si tenés pareja, que tenés que cumplir con lo que tenés que cumplir también para la pareja. Entonces me parece que eso es agotador, el rol de la mujer en todos los ámbitos (Referente SINPECAF).

En este sentido, las entrevistadas señalan la tensión que se produce entre los trabajos de cuidados de sus propios hogares y del espacio productivo:

Entonces es una doble... Como una responsabilidad bárbara para la trabajadora, porque ella tiene que estar así en esa situación de tensión y deja sus hijos a cuidado de otros para poder ir y cuidar los hijos del empleador, para salir a trabajar, porque ellos dependen de ella (Delegada SINPECAF).

En particular, esta conflictividad se vio agravada durante la pandemia cuando las dispensas y licencias orientadas a conciliar los cuidados con el trabajo asalariado no fueron respetadas, como tampoco las normativas estipuladas por el DNU N° 297/2020 que declaró esencial solamente a una de las categorías de trabajo representadas por el sindicato. Así lo expresaba su secretaria general:

El tema de licencias con el coronavirus ha sido un desastre. ¿Por qué? Porque la mayoría de las compañeras son quinta categoría y es la categoría que no podía trabajar hasta el 15 de junio (Delegada SINPECAF).

Bajo este escenario, las entrevistadas dan cuenta de una serie de estrategias que se implementaron desde el sindicato para aconsejar a las afiliadas, que incluyeron desde atención telefónica hasta encuentros en lugares públicos y al aire libre. Asimismo, el SINPECAF asesoró a trabajadoras que no se encontraban afiliadas, fenómeno que no nos resulta llamativo, puesto que a menudo son los conflictos particulares los que habilitan el acercamiento a la estructura gremial (Magliano, Perissinotti y Zenklusen, 2017). De igual modo, desde el sindicato se desarrollaron una serie de actividades orientadas a difundir las legislaciones laborales que las amparan, enfatizando particularmente en las disposiciones de la

Ley N° 26844 que regula al personal de casas particulares. Así lo expresa la referente del gremio en cuestión: “Básicamente el tema del sindicato siempre ha tenido que ver con los derechos laborales. Única y exclusivamente” (Referente SINPECAF). En otro orden, el gremio dispuso la entrega de bolsones de mercaderías y kits de higiene para sus afiliadas, campañas que se llevaron adelante gracias a las donaciones que realizaron otras organizaciones:

Los otros sindicatos grandes, llegado el momento de febrero-marzo que empiezan las clases... yo paso la nota diciéndole “no se olviden de las compañeras del SINPECAF”. Entonces, ¿qué hacen ellos? Me mandan cien mochilas, doscientas mochilas, con todo, con cuadernos, con lápiz, con goma, con colores, con fibras, con regla, todo eso me mandan... En esta época de pandemia estamos entregando ya la tercera tanda de bolsones, bolsones de comestibles que, vuelvo a repetir, que me mandan los compañeros (Secretaria General SINPECAF).

Es posible inferir que el contexto del ASPO ha puesto más en evidencia las insuficiencias del régimen especial que regula el trabajo en este sector. En este sentido, las entrevistadas del SINPECAF plantean como demanda la necesidad de actualizar diversos puntos de la normativa, replanteando el lugar de las mujeres en las tareas de cuidados. Así lo indica la referente del sindicato:

Creo que esos puntos de la ley hay que replantearlos. Y hay que replantearlos desde otra mirada, ¿no? Porque, digo, están planteados desde una mirada que es histórica y ahora pensando en todas las cargas que tiene la mujer —por más que no se use más

la palabra carga— pero digo, todo lo que le toca a la mujer y ni hablar si es una mamá sola (Referente SINPECAF).

En síntesis, frente a las problemáticas que enfrentan las trabajadoras de casas particulares en el contexto de la pandemia el SINPECAF buscó implementar una serie de políticas tendientes a proteger a las trabajadoras de la crisis. Hasta aquí es posible observar que las dificultades que enfrenta este sector de actividad no constituyen en una novedad; más bien, la pandemia ha potenciado su condición de vulnerabilidad. En este sentido es menester destacar que, en un escenario adverso y hostil, el sindicato pudo continuar garantizando medidas tendientes a defender los derechos de las trabajadoras. En particular, el continuo asesoramiento legal a las trabajadoras, como también la entrega de kits y módulos alimentarios constatan dicha afirmación. Evidentemente la pandemia del COVID-19 ha resaltado la importancia de las organizaciones y de su defensa de lxs trabajadorxs, tal como lo explica la referente del SINPECAF:

... “cuidar a quien te cuida”, ¿no?, en términos generales, ya sea en la casa, en el lugar laboral, digo eso. El rol de la mujer, digo, la cuidemos también. Como trabajadora, como mujer, como madre. Digo, en todos sus roles, viste que la mujer tiene que hacer todo. Sé que eso es histórico, pero bueno también esto de cuidar a quien te cuida te invita a pensar en qué necesita esa mujer, esa mamá, esa trabajadora (Referente SINPECAF).

## Consideraciones finales

Las líneas trazadas a lo largo de este trabajo nos permitieron realizar una serie de conjeturas y plantear posibles pesquisas con relación al rol que desempeñan lxs trabajadorxs de algunos sectores de actividad que tienden a garantizar tareas de cuidados en el ámbito de la producción. Asimismo, hemos podido relevar una serie de políticas promovidas desde los ámbitos sindicales y dentro de la órbita del Estado para preservar la vida de estos sectores que se vieron mayormente expuestos en el contexto de ASPO.

Como primera cuestión, cabe resaltar lo indispensable que resultaron las tareas vinculadas a la salud, educación, el cuidado comunitario y del ámbito de hogar en este contexto de crisis, que, en definitiva, constituyen labores que tienden a preservar la vida de la población en diversos sentidos. En consecuencia, consideramos que las tareas de cuidados se constituyeron en fundamentos indispensables, posicionándose más allá del ámbito privado y familiar y cobrando expansión en términos de responsabilidad colectiva en tanto política de cuidado hacia la salud y la sostenibilidad de la vida.

Asimismo, pudimos distinguir qué lugar ocupan los cuidados en la mirada de las activistas de las organizaciones del trabajo. A partir de las indagaciones realizadas, reconocemos una incipiente problematización respecto de la cuestión de los cuidados que comienza con la revisión de las propias experiencias como mujeres trabajadoras. De igual modo, esta interpelación trasciende la crítica a la desigual asignación entre varones y mujeres en el ámbito familiar e interpela al Estado como garante de derechos y, al mismo tiempo, se transforma en una mirada hacia las propias organizaciones con relación al modo en que la cuestión del cuidado es asumida por

los sindicatos y organizaciones de la economía popular como una dimensión central de la vida de los trabajadores y las trabajadoras.

En otro orden, la evidencia empírica nos permitió comprobar las modalidades y condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo en los sectores seleccionados durante el contexto de pandemia. Así, pudimos entrever que la mayoría de los sectores de trabajo que abordamos aglutinan a trabajadorxs que realizaron sus trabajos en la presencialidad (economía popular, salud y empleo de casas particulares). En estos, la conciliación entre trabajo remunerado y/o comunitario con las tareas de cuidados constituye una problemática emergente en numerosas entrevistas, señalando asimismo las dificultades que trajo la pandemia en ese sentido. No obstante, también incluimos en nuestro análisis a un sector de empleadxs que garantizaron sus labores en la virtualidad, como es el caso de la educación. El trabajo remoto de lxs docentes —antes realizado por fuera del hogar— se encontró superpuesto con las tareas de cuidado, alterando las antiguas formas de resolución en el ámbito doméstico.

Si bien las especificidades de cada sector fueron abordadas en sus respectivos apartados, resulta menester detenernos en aquellos elementos que resultan asimilables. Como mencionamos, se trata de actividades con un alto índice de feminización, cuestión que no constituye una casualidad, considerando que comportan trabajos vinculados a garantizar tareas de cuidados. De algún modo, pareciera que constituyen una extensión natural hacia el espacio de la producción y comunitario de aquellas tareas asignadas socialmente a las mujeres en el ámbito doméstico. Sin embargo, esa línea de continuidad no acaba allí, se entrelaza con otros elementos como la desvalorización social que recae sobre algunos de estos sectores y, en particular, la precarización laboral que los atraviesa a todos.



Consideramos que se trata de condiciones materiales y simbólicas que resulta necesario transformar para que, como sociedad, podamos cuidar a quienes nos cuidan en un contexto adverso como el que estamos atravesando, y a quienes *pusieron el cuerpo* para sostener el lazo social de la comunidad en la que convivimos.

## Bibliografía

- D'Alessandro, M. et ál. (2020), “Los cuidados, un sector económico estratégico. Medición del aporte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al Producto Interno Bruto”, Ministerio de Economía de Argentina, Secretaría de Política Económica, Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los\\_cuidados\\_-\\_un\\_sector\\_economico\\_estrategico\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los_cuidados_-_un_sector_economico_estrategico_0.pdf).
- Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (DNEIyG) y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) (2021), *Desafíos de las políticas públicas frente a la crisis de los cuidados. El impacto de la pandemia en los hogares con niños, niñas y adolescentes a cargo de mujeres*. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/hogares\\_pandemia\\_final\\_29.04.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/hogares_pandemia_final_29.04.pdf)
- ELA (2020), “Los servicios de cuidados: un eslabón fundamental del sistema productivo”. Disponible en: <http://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=APP187&cnl=4&opc=47&codcontenido=4210&codcampo=10>
- ELA-UNICEF (2020), “Fortaleciendo la agenda sindical en materia de políticas de cuidados, Guía de formación”. Disponible en <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?muestra&aplicacion=APP187&cnl=87&opc=53&codcontenido=4226&plc ontamp1=43>

- Ernst, C. y Mourelo, E. (2020), *Nota técnica. El COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política*, Buenos Aires, OIT.
- Faur, E. (2018a), “Género, diversidad sexual y conciliación familia-trabajo. Contrapuntos entre el derecho de familia y el derecho laboral”, *Derecho y Ciencias Sociales*, 19, 45-62.
- (2018b), “Repensar la organización social y política del cuidado infantil. El caso argentino”, en Arango, L. G. et ál., *Género y cuidado. Teorías, escenarios y políticas*, Bogotá, UNAL-Javeriana, Los Andes.
- Faur, E. y Brovelli, K. (2020), “Del cuidado comunitario al trabajo en casas particulares. ¿Quién sostiene a quienes cuidan?”, en Comisión Económica para América Latina y el Caribe, *Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19: la experiencia en la Argentina*, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/153), Santiago .
- Fraser, N. (2016), “Las contradicciones del capital y los cuidados”, *New Left Review*, 100, 111-132
- Goren, N. y Prieto, L. V. (2020), “Desigualdades sexogenéricas en el trabajo. Las agendas sindicales feministas”, en Goren, N. y Prieto, V. (eds), *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*, Buenos Aires, CLACSO.
- Magliano, M., Perissinotti, M., y Zenklusen, D. (2017), “Las luchas de la migración en contextos laborales: la experiencia de sindicalización de una trabajadora doméstica peruana en Córdoba, Argentina”, *Trabajo y Sociedad*, 28, 309-326.
- Medina, L. (coord) (2020), *Desigualdad laboral y derecho al cuidado*, Buenos Aires, FES.
- ONU (2020), “Análisis inicial de las Naciones Unidas. COVID-19 en Argentina: impacto socioeconómico y ambiental”. Disponible en: <http://www.onu.org.ar/stuff/Informe-COVID-19-Argentina.pdf>
- Pautassi, L. (2016), “From the boom in care to the exercise of rights”, *International Journal on Human Rights*, San Pablo, 1-5.

- Poy, S. (2021), “Alteraciones en la reproducción socioeconómica de los hogares con trabajadores/as durante la crisis por COVID-19”, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Razavi, S. (2007), “The political and social economy of care in development context: Conceptual issues, research questions and policy options”, *Gender and Development*, 3, Ginebra, United Nations Research Institute for Social Development.
- Rodríguez Enríquez, C. y Marzonetto, G. (2015), “Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina”, *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, 8, 103-134.
- Roig, A. (2020), “Enlazar cuidados en tiempos de pandemia: organizar vida en barrios populares del AMBA”, en Comisión Económica para América Latina y el Caribe. *Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19: la experiencia en la Argentina*, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/153), Santiago.
- Sanchís, N. (2020), “Ampliando la concepción de cuidado: ¿privilegio de pocxs o bien común?”, en Sanchís, N. (comp.) (2020), *El cuidado comunitario en tiempos de pandemia... y más allá*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Asociación Lola Mora, Red de Género y Comercio, 9-21.
- Varela, P. (2019), “¿Existe un feminismo socialista en la actualidad? Apuntes sobre el movimiento de mujeres, la clase trabajadora y el marxismo hoy”, *Theomai*, 39, 4-20.
- Zibecchi, C. (2020), “Cuidar a los chicos del barrio: trabajo comunitario de las cuidadoras, expectativas y horizontes de politización en contextos de pandemia”, en Sanchís, N. (comp.) (2020), *El cuidado comunitario en tiempos de pandemia... y más allá*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Asociación Lola Mora, Red de Género y Comercio, 44-62.

## **Fuentes documentales consultadas**

### ***Disposiciones***

Ley N° 27541/2019, Emergencia Pública - Ley de solidaridad social y reactivación productiva. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=333564> [En línea]

Ley N° 26844/2013, Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=210489> [En línea]

Ley Provincial N° 10690/2020, Adhesión a la Emergencia Pública Sanitaria. Disponible en: <https://legislaturacba.gob.ar/ley-10690-emergencia-sanitaria/> [En línea]

DNU N° 260/2020, Emergencia Sanitaria. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=335423> [En línea]

DNU N° 297/2020, Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-297-2020-335741> [En línea]

DNU N° 329/2020, Prohibición de despidos. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/335976/norma.htm> [En línea]

Resolución N° 309/2020, Superintendencia de Servicios de Salud. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227677/20200409>

Resolución N° 108/2020, Ministerio de Educación de la Nación. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/226752/20200316> [En línea]

## Notas

“El Barrio Cuida al Barrio es un programa que fortalece las medidas de aislamiento comunitario”, 22/07/2020. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/carolina-brandariz-el-barrio-cuida-a-l-barrio-es-un-programa-que-fortalece-las-medidas-de> [En línea]

“Las cuidadoras de Barrios de Pie en Almirante Brown”, *La Nación Trabajadora*, fecha s/d. Disponible en: <https://lanaciontrabajadora.com/ensayo/las-cuidadoras-de-barrios-de-pie-en-almirante-brown> [En línea]



# PANDEMIA Y CUIDADOS . DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LAS INGENIERAS DEL SECTOR INDUSTRIAL DEL SUDESTE BONAERENSE

MARÍA VICTORIA MARQUINEZ

*Numerosos informes hablan de los beneficios de tener mujeres en los órganos directivos de las organizaciones y de las empresas, y cómo todo ello ayuda a permear en toda la organización, esa incorporación de mujeres y por supuesto, los resultados positivos que eso trae aparejado, ¿no?, tanto en las ganancias, en la productividad de la empresa y en los resultados finales.*

Victoria Giuliett, coordinadora Regional del Programa Ganar-Ganar<sup>1</sup>

El 9 de marzo de 2021, a las 10 de la mañana se lanzó por videoconferencia la Red Mujeres de la Industria Argentina (MIA). Con el fin de “promover la igualdad de oportunidades y fortalecer el sector productivo a través de la inclusión activa de la mujer”,<sup>2</sup> fue

1 El fragmento fue extraído de la presentación de la Red MIA, recuperada el 15/06/2021 y disponible completa en: <https://www.youtube.com/watch?v=Ws8fAVPQMY8>

2 Para ver la nota completa, recuperada el 16/06/2021 en: <https://uia.org.ar/genero-y-diversidad/3749/2do-encuentro-virtual-de-la-red-mia-del-despertar-personal-a-la-accion-colectiva/>

impulsada desde la Unión Industrial de la Provincia de Buenos Aires (UIPBA) junto a la Unión Industrial Argentina (UIA), a través de su Comisión de Género y Diversidad. Aunque se postule como un espacio para todas aquellas mujeres relacionadas a la industria,<sup>3</sup> el enfoque temático de la Red está orientado hacia las que ocupan posiciones jerárquicas dentro de las empresas. Ocupándose de la “transformación personal”, brindando conocimientos sobre el acceso a financiamiento o sobre comercio exterior, el espacio se propone “empoderar” a las mujeres para que su participación en la industria tome mayor notoriedad.<sup>4</sup> Este encuadre corresponde con el del programa “Ganar-ganar: la igualdad de género es un buen negocio”, del cual la Red forma parte. El programa es implementado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en asociación a ONU Mujeres y financiado por la Unión Europea. Tanto en el programa como en la Red MIA, se pretende promover la igualdad de género poniendo el foco solamente en el espacio laboral, particularmente, en las competencias individuales de las mujeres. No consideran las profundas desigualdades que surgen al momento de tener que conciliar su empleo con las tareas domésticas y de cuidados. En este artículo propongo extender la mirada del espacio laboral al doméstico, para señalar la importancia de considerar la situación familiar en cualquier acción destinada a lograr mayor igualdad de género en el mercado de trabajo. Partiendo de un enfoque que considera la esfera laboral y la familiar como dos campos imbricados (Barrère-Maurisson, 1999),

3 La Red es federal, se divide en 6 nodos que responden a las distintas regiones geográficas del país: NOA, NEA, Centro, Cuyo, Buenos Aires y Sur.

4 En la presentación mencionaron los siguientes ejes temáticos sobre los que se trabajará: transformación personal; la transformación de la industria tradicional en una industria con mayor sostenibilidad; el acceso al financiamiento y el comercio exterior; la generación de conocimientos, y el fomento de la conectividad.



observaré los obstáculos con los que se encuentran las ingenieras en el sector industrial. La interrelación entre familia y trabajo se tensionó durante la pandemia de COVID-19, es por esto que el análisis parte de la situación que generó el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) en estas trabajadoras.

Desde ONU Mujeres, la implementación del programa “Ganar-ganar” se justifica por motivos exclusivamente económicos, aludiendo principalmente a la rentabilidad que implicaría la mayor participación de las mujeres en las empresas.<sup>5</sup> Esta idea responde a un modelo económico que se pronuncia a favor de la igualdad de género mediante políticas dirigidas a aumentar la mano de obra femenina (Fraser, 2020), que en última instancia se traduce en mayor fuerza de trabajo adaptada a un modelo androcéntrico. Este modelo es especialmente importante en el sector industrial, que se caracteriza por las extensas jornadas laborales y la exigencia —en general— de total disponibilidad horaria. Entre las ingenieras, la industria se posiciona como un sector relevante en su salida laboral. Ahora bien, debido a que estas características suelen constituir una barrera para el ingreso de las mujeres, ellas terminan insertándose en áreas donde la remuneración y el prestigio es

5 El programa plantea tres objetivos: aumentar la cooperación y ampliar las oportunidades entre los negocios dirigidos por mujeres en América Latina y el Caribe y la Unión Europea; crear un modelo sostenible de compromiso del sector privado con la cuestión de género para apoyar el logro de los objetivos de desarrollo sostenible; y el liderazgo birregional de las mujeres en la innovación y en los negocios. A continuación, mencionan el crecimiento económico que estiman si las mujeres aumentan su participación en el mercado laboral: “si las mujeres desempeñaran el mismo papel de los hombres en el mercado, casi 28 trillones de pesos —o el 26%— podrían ser añadidos al PIB global antes de 2025. En ese sentido, “Ganar-ganar” refuerza la importancia del liderazgo de las mujeres en las empresas, de su participación en la fuerza de trabajo, de su acceso al trabajo decente, a mecanismos de emprendimiento y de su empoderamiento económico”, recuperado el 17/06/2021 en: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/ganar-ganar>.

menor (Marquinez, 2017; Marquinez, 2020). Poner el foco en las ingenieras nos permite observar los obstáculos que presenta un sector tradicionalmente masculinizado como es el industrial partiendo de mujeres que cuentan con saberes muy valorados en el campo. Entendiendo que la mayor instrucción de las mujeres no es suficiente para garantizar la igualdad de género, ¿qué dificultades se les presentan a estas trabajadoras al momento de desarrollarse profesionalmente en el sector industrial?

Las conclusiones y reflexiones que se exponen a continuación surgen del análisis de 19 entrevistas a ingenieras que se desempeñan en el sector industrial del sudeste bonaerense.<sup>6</sup> Aunque es en la región del Gran Buenos Aires donde se concentra la mayor cantidad de empleo industrial nacional, el resto de la provincia tiene una importante capacidad laboral en el sector.<sup>7</sup> Durante la pandemia, el 40% de la caída del producto bruto geográfico (PBG) de la provincia está explicada por la industria no esencial (Lódola y Picón, 2020). Particularmente, en el sudeste bonaerense se concentra una gran diversidad de industrias que posibilita la comparación entre distintos sectores productivos. Por este motivo, se seleccionó entrevistadas de distintas ramas de la ingeniería —como química, alimentos, civil, industrial o mecánica— que al mismo tiempo se desempeñan en una gran variedad de industrias, tanto por su sector —como la alimenticia, software, petroquímica y auxiliar—<sup>8</sup> como por su

6 Los nombres de las entrevistadas fueron cambiados. Tampoco se menciona el nombre de las empresas donde se desempeñan a fin de garantizar su anonimato.

7 Según el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, en 2019 el 27% del empleo registrado y privado del sector industrial se concentraba en el Gran Buenos Aires, el 15% en Capital Federal, y el 14,8% en el resto de la provincia de Buenos Aires. Luego, se situaba Santa Fe con el 11% y Córdoba con el 8,8%.

8 La industria auxiliar hace referencia a aquellas empresas que proveen de maquinarias, insumos, infraestructura —entre otras cosas— a otras industrias.

tamaño —pequeñas, medianas y grandes—. La zona geográfica abarcada se extiende entre las dos principales ciudades del sudeste bonaerense: Mar del Plata y Bahía Blanca, pasando por industrias radicadas en Tres Arroyos y Olavarría. El rango de edades de las ingenieras entrevistadas varía entre los 25 y los 40 años,<sup>9</sup> solo 5 son madres y ninguna tiene a su cargo a otra persona. Por este motivo, a lo largo del análisis cuando se hace referencia al cuidado se considera principalmente el cuidado de hijos.

El artículo está dividido en cuatro apartados. En el primero, se realiza una breve descripción de la situación económica provocada por la pandemia de COVID-19, para luego señalar la modalidad de trabajo que llevaron a cabo las entrevistadas, realizando una comparación entre la situación de las mujeres que trabajan en pymes y quienes trabajan en grandes firmas. Entre estas últimas, también se hace referencia a aquellas empresas que son de origen nacional o extranjero. En el tercer apartado se utiliza el concepto de “brecha salarial” y “techo de cristal” para reflexionar sobre la situación de estas mujeres. Aunque son términos que comenzaron a utilizarse hace más de dos décadas, se observará que la problemática a la que hacen referencia se mantiene vigente. En la cuarta sección se retoma el contexto pandémico para señalar la dificultad de limitar el tiempo dedicado al trabajo. El análisis está centrado en la comparación entre aquellas profesionales que tienen menores a cargo y las que no. A partir del abordaje de estas temáticas, pretendo exponer las desigualdades de género que se mantienen en los puestos de

9 El tercer apartado se inicia con la descripción de una etapa de la vida de Ana y Susana, dos ingenieras que tienen más de cincuenta años. Estas dos entrevistas no las incluyo en la descripción metodológica porque no forman parte del resto del análisis debido a que no se desempeñaron en el sector industrial. Solo describo su relato para señalar un cambio de época.

mayor instrucción educativa. El objetivo es señalar cómo las estructuras del mercado laboral se conservan aun cuando las mujeres participan masivamente en él. La dinámica laboral, especialmente en el sector industrial, continúa apoyándose en un modelo de trabajador que no se responsabiliza de las tareas del mundo doméstico.

### **El virus “no discrimina”, el sistema productivo sí**

El Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio que se puso en vigencia el 20 de marzo de 2020 prohibió la circulación de gran parte de la población argentina. Esta medida no fue una excepción nacional. Fotografías que retrataban ciudades desoladas provenían de distintas latitudes, al mismo tiempo que se remarcaba diariamente las tasas de mortalidad por COVID-19 de los países más afectados. Si se señalaba que el virus “no discrimina” y se aloja en cualquier cuerpo sin distinción social, los números daban cuenta de que la situación socioeconómica sí marcaba la diferencia. En este sentido, la pandemia de COVID-19 dejó al descubierto con mayor crudeza las desigualdades. En lo que respecta a la economía, para poder hacer frente a la pandemia, América Latina podría consolidarse como la región más endeudada del mundo. La CEPAL estima que en 2020 la deuda representó el 79,3% del PBI de los países de la región, un 10,4% más que el año anterior (CEPAL, 2021). También lidera como la región más afectada en términos de horas trabajadas que se traduce en una drástica disminución de los ingresos laborales. Esta contracción no solo se produjo por el aumento de desocupados, también por aquellos que continuaron ocupados pero disminuyeron sus horas de trabajo. En lo referido a la tasa de ocupación promedio, disminuyó a niveles mínimos históricos y significó una caída del

10% de la ocupación total. En otras palabras, durante 2020 más de 26 millones de personas perdieron su empleo en Latinoamérica y el Caribe (OIT, 2021).

En Argentina, la caída de las tasas de actividad y empleo también fueron alarmantes. Durante el segundo trimestre de 2020 llegaron a su valor más bajo desde la década de 1980 y 2002, mientras que la tasa de desocupación alcanzó su máximo histórico desde 2004, con el 13,1%. De esta manera, el año 2021 inició con 200 mil trabajadores registrados menos que el año anterior, mientras que otras 500 mil personas en condiciones de informalidad también se quedaron sin trabajo.<sup>10</sup> Así, en el segundo semestre de 2020, el porcentaje de las personas en condiciones de pobreza de los principales aglomerados urbanos aumentó 6,5 puntos interanuales, alcanzando al 42% de la población, entre las cuales un 10,5% estaban en situación de indigencia.<sup>11</sup>

En el sector industrial, aun en aquellas industrias que no debieron frenar su producción por considerarse esenciales, se llevó a cabo la suspensión de trabajadores. De acuerdo al Centro de Estudios de la UIA, aunque en junio de 2020 se registró un aumento del 17,7% de la actividad industrial con respecto al mes anterior, durante ese mismo mes el empleo en el sector sufrió una caída interanual del -2,7%.<sup>12</sup> Al poner el foco en los principales aglomerados del sudeste bonaerense, observamos que la participación de las personas empleadas en la industria manufacturera disminuyó durante la pandemia,

10 Datos recuperados el día 15/05/2021 en: <https://economiafeminita.com/feminizacion-de-la-pobreza-pandemia-y-politicas-publicas/>

11 Datos de la EPH, recuperado el día 15/05/2021 en: [https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/eph\\_pobreza\\_02\\_2082FA92E916.pdf](https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/eph_pobreza_02_2082FA92E916.pdf)

12 En junio el 19,4% de las empresas aplicó suspensiones a sus trabajadores, esto significó que un 8,4% de los trabajadores estuvieran suspendidos durante este mes.

especialmente en el aglomerado Mar del Plata y Batán. De acuerdo a la EPH, durante el tercer trimestre de 2019, los trabajadores de la industria manufacturera representaban el 11,6%, cayendo al 6,6% al año siguiente. La disminución en el aglomerado de Bahía Blanca y Cerri no fue tan abrupta, del 10,3% pasó a representar el 9,5%. Al considerar el género de los trabajadores, damos cuenta de que la representación de los trabajadores industriales entre las mujeres siempre es menor que entre los varones, y esta brecha aumentó con la pandemia.<sup>13</sup> Pero no es la única brecha que se amplió.

A nivel regional, las mujeres sufrieron una mayor pérdida de empleo porcentual y alcanzaron un valor mínimo de 42,8% en la tasa de participación económica (OIT, 2021). En Argentina, aunque la mayor disminución en la tasa de actividad y del empleo la tuvieron los varones, las mujeres siguen situándose por debajo de ellos.<sup>14</sup> Sin embargo, la disminución regional de la tasa de actividad de las mujeres se traduce en nuestro país en la caída de la tasa de subocupación, que se redujo especialmente por aquellas mujeres que dejaron de buscar más horas de trabajo remunerado debido a la gran demanda de las tareas domésticas y de cuidados que aumentaron durante la pandemia.<sup>15</sup> Según un estudio del INDEC (2020), el 65,5%

13 Durante el tercer trimestre de 2020 mientras que el 11,9% de los varones en Bahía Blanca y Cerri se desempeñaban en la industria manufacturera, solo lo hacía el 6,3% de las trabajadoras (una diferencia del 5,6%). En Mar del Plata, el 8,5% de los trabajadores se desarrollaba en el sector, mientras que solo el 4,8% de las mujeres (una diferencia del 3,7%).

14 Según la EPH, durante el segundo trimestre de 2020, la tasa de actividad de los varones era del 58% y el 41,2% entre las mujeres. Con respecto a las tasas de empleo, entre las mujeres es del 35,6% contra un 50,6% de los varones. Ante esta situación, el porcentaje de mujeres que recibe subsidios o ayudas sociales aumentó al 20% (contra un 10% de los varones), y durante el tercer trimestre de 2020 representaron más del 70% de los ingresos de las mujeres del quintil n° 1 (INDEC, 2021).

15 Recuperado el 15/05/2021 en: <https://economiafeminita.com/los-numeros-de-la-pandemia/>

de los hogares del Gran Buenos Aires aumentó el tiempo dedicado a las tareas domésticas. En aquellos hogares donde habitan menores de 18 años lo hicieron en mayor proporción, alcanzado un 72,5% en relación al 60,5% del resto de los hogares. El 64,1% de los hogares que aumentaron la dedicación, el incremento recayó exclusivamente, o en mayor medida, en las mujeres. Solo en el 15,1% de los hogares considera que se distribuyeron equitativamente estas tareas. Además, el 66,1% de los hogares con menores aumentó el tiempo dedicado al apoyo escolar. Quedarnos más tiempo en nuestros hogares significó para la mayoría de las mujeres un aumento de la carga del trabajo doméstico y de cuidados.<sup>16</sup>

Para las mujeres que conservaron su empleo, esto implicó algunas dificultades, sobre todo en aquellos hogares en los que conviven personas que necesitan cuidados diarios. Quienes debían continuar asistiendo a su lugar de trabajo debieron organizar el tiempo del cuidado, teniendo en cuenta que instituciones educativas y de cuidados estaban cerradas. Para aquellas que pudieron adaptar su labor al trabajo remoto, cumplir con sus tareas remuneradas se hizo una misión casi imposible, entre las demandas de sus convivientes, el apoyo escolar de niños y la realización de tareas domésticas. En este punto se encuentra una desigualdad fundamental, no solo con sus pares varones, ya que ellas ocupan más tiempo en estas tareas, sino también entre las mujeres que deben ocuparse del cuidado de otras personas y aquellas que no.

16 La organización y la realización de las tareas domésticas y de cuidados varían considerablemente entre los sectores populares y las clases medias. Durante la pandemia, se hizo más visible cómo en los barrios populares los límites de la familia se extienden más allá de la unidad de vivienda y se comparten estas tareas. En este sentido, las mujeres ocupan un papel central como sostén de estas comunidades (Lenguita, 2020; Zibecchi, 2020).

Las desigualdades de género que se producen en torno a las tareas domésticas y de cuidados, tienen diferentes consecuencias según el sector donde se desarrollan. Existen sectores de la economía donde la competitividad es un factor clave para el desarrollo de la profesión. Particularmente, el sector industrial es uno de ellos y observar cómo se vieron afectadas las ingenieras allí empleadas nos dará la posibilidad de comparar la situación entre trabajadoras que, compartiendo la misma formación —aunque en diferentes especialidades de la ingeniería— y desempeñándose en el mismo sector de la economía, se encontraron con diversas modalidades de trabajo. La realización del trabajo presencial o de manera remota no solo fue determinado por el tipo de industria donde se desempeñaron —si eran o no esenciales—, existieron otros factores que condicionaron la posibilidad de hacer trabajo remoto.

### **Entre el trabajo remoto y la presencialidad**

Desde el primer contacto con Sandra, la dificultad de “coordinar los tiempos” se hizo presente. Trabajar de manera remota dentro del hogar, al mismo tiempo que transita por los espacios domésticos su hijo es, como mínimo, difícil. Especialmente cuando ese niño tiene solo un año y medio y la única cuidadora es su madre. Hasta fines de mayo, tanto ella como su marido estuvieron imposibilitados de acudir a sus espacios laborales. Aunque trabajan en distintas empresas, ambas son de similares características y prestan servicios de construcción a clientes del parque industrial de Bahía Blanca. Sandra es ingeniera civil y su marido maestro mayor de obras. A pesar del mayor tiempo dedicado a su formación, fue ella quien modificó su puesto laboral al momento de ser madre por una posición que le



demandara menos responsabilidades y, sobre todo, menos tiempo. Por esto, cuando se habilitó la construcción en Bahía Blanca, solo él retomó su jornada normal de trabajo.

La construcción, siguiendo el estudio de Cristian Bonavida Foschiatti y Leonardo Gasparini (2020), es una de las ocupaciones que se posicionan en el extremo de casi total incompatibilidad con la modalidad de teletrabajo. En el otro extremo, con casi el 77% de compatibilidad, se encuentran los profesionales de las ciencias y de la ingeniería.<sup>17</sup> Sandra, como la mayoría de las entrevistadas, pertenece al 26% de los ocupados del país que realizan tareas compatibles con el teletrabajo. Entre estos, hay mayor proporción de mujeres y personas con mayor nivel educativo. Ambas variables están íntimamente relacionadas, ya que las mujeres representan mayor porcentaje entre la población con más años de instrucción.<sup>18</sup>

El tipo de tareas que se llevan a cabo no es el único factor que determina la posibilidad de realizar el trabajo de manera remota. De acuerdo a un informe de la Fundación Observatorio PyME (Donato, 2020), la región donde se ubica la empresa, el sector donde se desempeña y su tamaño, son factores que inciden en la posibilidad de realizar el trabajo a distancia. Las entrevistadas que desde un primer momento estuvieron exceptuadas del ASPO son aquellas que se desempeñan en la industria alimenticia.<sup>19</sup> Todas las que trabajan en este sector siguieron asistiendo a su lugar de trabajo, excepto una.

17 Los autores no especifican ramas de la ingeniería ni puestos laborales.

18 En 2018 las mujeres representaron el 61,2% de los egresados de carreras universitarias.

19 En el DNU del 20 de marzo de 2020, del sector industrial quedaron exceptuadas las relacionadas con la alimentación, mantenimiento de servicios básicos (agua, electricidad, gas, comunicaciones, etc.); y la operación y mantenimiento de yacimientos de petróleo y gas, plantas de tratamiento y/o refinación de petróleo y gas. Para ver el DNU completo, recuperado el 26/05/21: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>

Micaela es ingeniera química y doctora en materiales, trabaja desde febrero de 2020 en una fábrica de cerveza artesanal en Mar del Plata, localidad que se constituye como una de las principales productoras de cerveza artesanal del país. Si dejó de acudir a la planta no fue porque pudo adaptar la realización de sus tareas a la distancia, sino porque la pequeña empresa debió frenar su producción. Las fábricas de cerveza artesanal de la ciudad se caracterizan por compartir como principal cliente a los comercios gastronómicos. Durante los primeros tres meses de pandemia, hasta que pudo retomar la asistencia presencial completa, recibió solo el 65% de su sueldo.

Aunque el ASPO hizo aumentar considerablemente el número de trabajadores que realizan su trabajo de manera remota, hasta en sectores donde antes no se empleaba a ningún/a trabajador/a de esta manera (Donato, 2020), cuando la producción se frena el empleo se vuelve inestable. La pérdida de empleo fue peor, y también lo es su recuperación, en las empresas más pequeñas. En marzo de 2021, la contracción del empleo en este sector fue del -2,3, mientras que en las empresas medianas y grandes la retracción fue del -0,5 (CEU, 2021). Las firmas de mayor escala estuvieron más protegidas frente a los desequilibrios provocados por la crisis sanitaria. Así, continuando con la industria cervecera, las grandes malterías que se ubican en el sudeste bonaerense,<sup>20</sup> continuaron produciendo. Ambas actividades —la producción de malta y de cerveza artesanal— no solo están relacionadas, sino que representan dos sectores de la economía contrapuestos. Mientras que la primera se caracteriza

20 Existen cinco malterías en el país. Mientras que la más grande se ubica en Rosario, las demás se ubican en Tres Arroyos (2), Puan (1) y Bahía Blanca (1). Las cuatro que se agrupan en el sudeste bonaerense representan en conjunto el 63% de la capacidad nominal nacional. Datos recuperados el 27/05/2021 en: <http://cebadacervecera.com.ar/capacidad-maltera-instalada-en-argentina/>

por su capacidad exportadora y empleadora de un gran número de personal, la segunda se distingue por su producción a menor escala. En Tres Arroyos, la maltería del principal grupo cervecero a nivel mundial siguió funcionando y las ingenieras entrevistadas no solo continuaron con su labor, hasta lo incrementaron como consecuencia del aislamiento. En el relato de Ailén se puede apreciar cómo, aunque las tareas realizadas podrían hacerse de manera remota, manifiesta haber preferido seguir asistiendo a la planta:

Me parece choto dejarlos en un momento así, eh... Creo que no suma, y tampoco creo que a mí, o sea, somos pocos y si logramos esto de separarlos en pequeños grupitos, creo que es mejor que yo esté de última y los acompañe, a que queden ellos medio solos ahí en la planta sin tener por ahí el acompañamiento mío o de cualquiera de los otros líderes (Ailén, 28 años, ingeniera química y en alimentos, sin hijos).

En este sentido, resulta interesante detenerse en las políticas de trabajo remoto que se llevaron a cabo dentro de las grandes firmas. Se encuentran diferencias entre las que son de origen extranjero y las que son de origen nacional pero con capitales extranjeros. Ailén y Raquel trabajan en grandes empresas nacionales, que fueron vendidas durante la posconvertibilidad a importantes capitales extranjeros, muchos de ellos provenían de países en desarrollo como Chile, México, Brasil, y China (García, 2016; García y Roitbarg, 2016).<sup>21</sup> Como Ailén, Raquel también parece haber decidido sobre su modalidad de

21 Se adquirieron numerosas empresas argentinas en sectores reducidos de la economía, como por ejemplo en la extracción de hidrocarburos, la industria de alimentos y bebidas y la minería.

trabajo y se impuso ante sus jefes para no retomar la presencialidad. El motivo de su decisión fue su maternidad, Raquel tiene un hijo de 9 años, está divorciada y debe garantizar su cuidado:

Tema pandemia, les costó entender. A tu empleador le cuesta entender que vos tenés un hijo y que no podés traer a tu mamá porque no la vas a exponer, y que la niñera no es propiedad privada tuya, y que no podés hacerla venir todo el día. Entonces, esas cosas después, les cuesta entenderlo. Yo estuve un tiempo peleando [...] Pero bueno, yo al tener gente a cargo, y no estar... viste, era como, “ay, pero cómo no vas a estar”. En eso, todavía, creo que les falta un poco de madurez. Sabés que si tomás a una mujer, yo tengo un solo hijo pero... imaginate si tuviera más, tenés que entender esas situaciones que son propias [de las mujeres] (Raquel, 40 años, 1 hijo).

El principal problema que remarca Raquel para la realización del trabajo a distancia es el hecho de tener gente a cargo. Por su parte, Silvana también supervisa a otros trabajadores pero no le solicitaron retomar la presencialidad. Es ingeniera química y se responsabiliza de los procesos de una importante planta petroquímica de la ciudad de Bahía Blanca. A diferencia de Raquel, trabaja en una empresa de origen extranjero que mantiene una política más estricta frente a la pandemia. A Silvana y a todas las entrevistadas que trabajan en empresas extranjeras les exigen que asistan lo mínimo indispensable a la planta. Por el contrario, tanto en las grandes empresas de origen nacional como en las pymes parece haber mayor flexibilidad en la decisión de acudir o no a la planta. El caso de Diana es significativo, tras no poder limitar las horas

dedicadas a su empleo en una pyme, solicitó a recursos humanos retomar la presencialidad:

Era estar hasta las 10 de la noche hablando por teléfono con mi jefe y en un momento les dije “basta, yo vuelvo a la oficina”. Llamo, hay otro muchacho que es el gerente de Operaciones y le digo “llamás a Recursos Humanos y le explicás que yo quiero volver a la oficina, o lo llamo yo, no tengo ningún problema”, “no, no”, dice, “yo me encargo”. Y ahí volvió un poco más a ser un horario normal (Diana, 33 años, ingeniera mecánica, sin hijos).

Caracterizar la asistencia o no a la planta como una “decisión” sería simplificar los motivos por los cuales retomaron la presencialidad. Las exigencias y expectativas de los jefes y/o empleadores se presentan de manera latente en estas “decisiones”. Diversos estudios hacen foco en la transformación que se produjo en la “hegemonía empresarial” durante el año 2000 (Figari, 2011; Figari et ál., 2017). Luego de que en la década de 1990 se modernizaran las estrategias del empresariado para restablecer la hegemonía, la década siguiente se caracterizó por la estabilidad empresarial (Figari, 2011). Para lograr esta armonía, se alienta a generar la identificación y el involucramiento del trabajador. Así, se conforman dispositivos pedagógicos que provocan un efecto doble entre los trabajadores, si por un lado pretenden normalizar los comportamientos adecuados que se esperan de ellos, por otro lado se los diferencia según el mérito, productividad y eficiencia (Figari et ál., 2017). Entonces, existe una lógica normalizada en la cual los trabajadores actúan de acuerdo a los intereses empresariales, al mismo tiempo que entienden que este tipo de actitudes serán premiadas o sancionadas. En

el caso de las ingenieras esto toma especial relevancia, ya que en sus puestos de jefaturas y gerenciales cumplen un rol estratégico como “intelectuales orgánicos”, de quienes no solo se espera que estén totalmente convencidos de la doctrina empresarial, sino que también deben transmitirla eficazmente entre sus subordinados (Gramsci, 1984 en Figari et ál.).

En este punto, podemos pensar que en las empresas que manifiestan mayor flexibilidad frente al cumplimiento de la cuarentena —como son las pymes o las grandes firmas de origen nacional— las mujeres que no retomaron la asistencia en sus lugares de trabajo, no están actuando como lo esperan sus empleadores, y esto aparece explícito en el relato de Raquel. La mayor flexibilidad frente a la modalidad de trabajo durante la pandemia, esconde una cuasi obligatoriedad a asistir, de actuar según lo esperado. Las únicas mujeres que se negaron a retomar la asistencia presencial a su empleo, son las entrevistadas que tienen hijos. Priorizar las tareas de cuidado sobre el empleo puede interferir en la valoración que hacen de ellas sus empleadores y generar consecuencias en su desarrollo profesional.

Desde los años ochenta, y con más fuerza durante los noventa, el concepto de “techo de cristal”<sup>22</sup> comenzó a ser utilizado para entender las desigualdades de género en el mercado laboral (Morrison et ál., 1987; Carr-Rufino, 1991; Holloway, 1993). Aunque pasaron más de dos décadas, los factores culturales que Mabel Burín (1996) describe como causantes de esta discriminación, siguen vigentes. Así, las responsabilidades domésticas, pero sobre todo las de cuidados, constituyen para las mujeres un obstáculo para el avance en la escala jerárquica. Aunque Raquel tiene un puesto jerárquico en la empresa,

22 El término hace referencia a la existencia de barreras informales que imposibilitan a las mujeres a asumir cargos jerárquicos.

de hecho es la primera mujer coordinadora de la planta donde trabaja, existen responsabilidades familiares —que considera propias de las mujeres— que la posicionan en situación de desventaja. Las responsabilidades domésticas y de cuidados constituyen un importante factor en la constitución del techo de cristal, pero no el único. Otros rasgos que menciona Burín (1996) se relacionan con la permanencia de estereotipos de género. En este sentido, ¿cómo se manifiestan actualmente la permanencia de estos estereotipos?, ¿qué consecuencias traen para el desarrollo profesional femenino?

### **Techo de cristal y brecha salarial, estructuras que se mantienen**

A fines de la década de 1980, en medio de una crisis hiperinflacionaria que marcaba el fin anticipado de la presidencia de Raúl Alfonsín, Susana se recibía de ingeniera química en Mar del Plata. Siguiendo un ciclo vital familiar tradicional, una vez graduada se casó y, al mismo tiempo que comenzó su búsqueda laboral, decidió ser madre. En una época en la que la inmediatez sobre la comunicación no prevalecía, Susana envió tres cartas postulándose en distintas empresas del sector industrial marplatense. Entre su postulación y la realización de las dos entrevistas laborales que le propusieron, el embarazo se concretó. Así, aunque su perfil coincidía con la búsqueda de las empresas, cuando llegaba el momento de las preguntas sobre la situación familiar las puertas se cerraban. Si Susana se graduó cuando finalizaba el mandato de Alfonsín, Ana lo hizo poco antes de que iniciara. Aunque estaba casada, y como ella misma sostiene: “estando casado es más complicado, porque siempre dependés del trabajo de tu marido”, como el empleo de

su esposo permitía la opción de trasladarse, extendió su búsqueda laboral desde Mar del Plata hasta Buenos Aires.

Me recorrí todas las empresas del Estado en Buenos Aires, Ferrocarriles, YPF, todas, en todos lados me anoté, y... cuando hacía, estaba llegando al año [de búsqueda laboral], bueno, empecé a dar clases en el secundario, en el industrial (Ana, 68 años, ingeniera eléctrica, 2 hijos).

Entre los sucesos que relatan Ana y Susana pasaron 7 años, un período temporal que marca un cambio de época: la caída del poder militar dictatorial y el final del primer gobierno democrático que le siguió. Un lapso caracterizado por la inestabilidad económica, la profundización de la transformación productiva y el aumento paulatino de la participación femenina en el mercado laboral. Ellas forman parte del grupo de mujeres que engrosaron las filas de trabajo femenino durante los años ochenta, casadas y con niveles medios y altos de educación (Torrado, 2003; Wainerman, 2005). Ahora bien, esta inserción no se daba en todos los sectores por igual. En un contexto en el cual retrocedían las actividades industriales para darles paso a las terciarias, las entrevistadas no lograron insertarse en la industria y ambas optaron por la docencia.

Así como entre el relato de Ana y Susana se presenta una transformación en la idiosincrasia empresarial —ya que para fines de la década Susana al menos consiguió ser convocada a dos entrevistas laborales—, actualmente en la situación de las ingenieras también se visualizan cambios. Las profesionales que desean insertarse en el sector industrial suelen tener la posibilidad de hacerlo, pero continúan en posición de desventaja. Aunque la definición de Mabel



Burín (1996) sobre los rasgos culturales que conforman el techo de cristal se acerca más en el orden cronológico a los sucesos relatados por Ana y Susana, las desigualdades provenientes de los estereotipos de género también se observan en las entrevistadas más jóvenes. Así, al poner el foco en el tamaño de las empresas se observa que cuando no prevalecen los mecanismos formales de promoción —como suele suceder en las pymes—, el desarrollo profesional de las mujeres suele estar sujeto a la predisposición de sus directores o dueños. Es común entre las entrevistadas renunciar a sus empleos en pymes debido a su malestar con el ambiente de trabajo y por percibir la imposibilidad de desarrollarse plenamente. Micaela y Sandra relatan claramente esta situación:

[Hablando de su jefe] No me la termina de admitir [la razón] en mi cara, pero después se termina haciendo las cosas, teniendo en cuenta lo que yo le digo, pero siempre la primera respuesta es “no, Micaela, no es así, es de tal manera”, y yo le digo, “no, es por esto, y esto”, y se lo explico, con fundamentos, fuertes, y después, ni siquiera me da la opción de redimirme. Y hay veces que hasta lo da a entender como que fue su idea [...] en el fondo siento que es un poco de desvalorización, y yo se lo atribuyo un poco al hecho de ser mujer (Micaela, 35 años, ingeniera química y doctora en materiales, 2 hijos).

Sabía que ahí no iba a crecer, no iba a estar cómoda, porque ya te digo, el jefe este era muy conservador, era una persona que era muy conservadora, y yo creo que era de las personas que piensan que por ahí una mujer al frente de una obra no podía llegar a estar [...] si yo pensaba que iba a tener algún desafío, y que

podía poner todas mis herramientas sobre la mesa con libertad, seguramente podría haber aceptado [efectivizar en el trabajo] (Sandra, 34 años, ingeniera civil, 1 hijo).

Micaela se encuentra en búsqueda laboral, su deseo es mantenerse en el sector industrial marplatense pero fuera de la industria cervecera. Por su parte, luego de ese empleo, Sandra tuvo distintas experiencias en el sector industrial. De pasante de oficina técnica, pasó a ser integrante de una oficina de cálculo para luego aceptar un puesto de asistente de jefe en la construcción de una termoeléctrica. Por último, ingresó como “jefe de obra”<sup>23</sup> en la pyme donde actualmente se desempeña. Anteriormente, realizó dos entrevistas para trabajar en la industria petrolera. En la primera, su género se convirtió en un obstáculo debido a las condiciones laborales y la exclusiva masculinidad de los operarios. Por tal motivo, le negaron cualquier tipo de cargo que significara mantenerse en el campo. En la segunda, ante la pregunta sobre sus proyecciones familiares su deseo de ser madre quedó expuesto, y la posibilidad de trasladarse —como ella misma afirma— se limitaba. En la pyme donde se desempeña Sandra, a diferencia de la anterior, la relación con su jefe es muy buena y desde un principio sintió su confianza.

Me fue muy bien, el dueño de esta empresa tiene una mentalidad mucho más... abierta. De hecho, pasaron varias ingenieras

23 Se decidió respetar el género masculino en el nombramiento de los puestos ocupados debido a que la totalidad de las entrevistadas se refiere de esta manera. El lenguaje es performativo y forma parte de la construcción de las identidades donde se manifiestan relaciones de poder (Butler, (2007) [1990]). La utilización del genérico masculino nos muestra cómo este tipo de puestos jerárquicos continúa pensado para un destinatario varón.

por la empresa también, así que... la realidad es que en ese sentido siempre vi mucha flexibilidad y libertad para manejarme (Sandra, 34 años, ingeniera civil, 1 hijo).

El vínculo entre una buena relación con el empleador y la posibilidad de desarrollarse profesionalmente dentro de la empresa, también se manifiesta en el relato de Malena. Para graduarse de ingeniera industrial, realizó una pasantía en una pyme que vende software para industrias y al terminar el período de práctica fue efectivizada. Desde un principio le dieron muchas responsabilidades que valora positivamente porque para ella fue un signo de confianza. Asimismo, se percibe como una “privilegiada” por desempeñarse en una empresa en donde no siente ningún tipo de discriminación de género y trae a colación la buena predisposición de su jefe para trabajar con mujeres. Al ser una empresa pequeña, la cercana relación con su dueño le brindó el acompañamiento que hizo que ella se sintiera cómoda en esta primera experiencia laboral. En enero de 2020, la pyme se vendió a la casa matriz en Estados Unidos, es decir, aquella que les distribuía los software que se encargaban de vender.

Al pasar a formar parte de una multinacional, lamenta haber perdido la proximidad con sus superiores. Como ella lo define, la cercanía generaba un ambiente “familiar”. Ahora bien, cuando los vínculos laborales se hacen “familiares”, los tratos informales suelen subsistir en el marco del trabajo formal. Aunque no lo destaque negativamente, en su relato deja entrever que le recaían más responsabilidades de las que le correspondían a su puesto y sin reconocimiento económico. En este sentido, la mayor dificultad en negociar su remuneración con su empleador se hace visible cuando

destaca los aspectos positivos de formar parte de una empresa extranjera. Cuando la pyme se vendió, agradeció la noticia de que los sueldos se iban a equiparar a los de la región y estarían reglados por puesto. Asimismo, la llegada de la pandemia se constituyó como excusa para esta promesa, y Malena y sus compañeres continuaron con el mismo ingreso. Otra vez, se alude al sentido de “familia”:

Yo te puedo aceptar eso [no aumentar los sueldos] de una pyme en este contexto, y que la está pasando mal, y que tenemos que hacer un esfuerzo entre todos... pero, cuando viene así la mano de que vos sabés que no hubo recortes en ningún país, que a nadie le bajaron el sueldo para poder sobrellevar esta situación en el resto de los países, que hay gastos desmedidos en otros lugares y acá estamos haciendo todo lo posible para no recortar, es como que te da bronca ese nivel corporativo que vos decís “bueno, en realidad tendría que darlo todo para que nosotros sus empleados estemos contentos y conformes y estemos tirando todos para el mismo lado, y al final no” y son cosas que te hacen repensar en decir “bueno, al final éramos una pyme y la peleábamos, pero estas cosas no pasaban, y si pasaban le encontrabas un sentido”. Ahora es directamente porque como que no les importa, ya está, no sos nadie, listo (Malena, 28 años, ingeniera industrial, sin hijos).

La despersonalización de trabajar en firmas más grandes y multinacionales está muy marcada en el discurso de Malena. Al momento de hacer la entrevista todavía se encontraba en plena transición. En las empresas donde existe mayor formalidad, las responsabilidades de los puestos de trabajo suelen estar más limitadas y las promociones laborales normatizadas. El caso de una empresa

extranjera instalada en el polo petroquímico de Bahía Blanca nos muestra cómo esta formalidad contribuye muchas veces a disminuir las desigualdades de género. Así, un gran número de entrevistadas que trabajan en esta empresa ingresaron u obtuvieron un ascenso debido a la normativa de cupo igualitario de género que mantiene la corporación a nivel global. Con respecto a la remuneración, a diferencia de las mujeres que trabajan en pymes, los aumentos no suelen constituir una situación a la que deben enfrentarse con su empleador. También suelen estar más conformes con sus ingresos, aunque a muy pocas entrevistadas les parece que se encuentra acorde a las responsabilidades que tienen.

La industria, además de mantener una de las tasas más altas de masculinidad entre sus trabajadores, encabeza el puesto como el sector productivo con mayor brecha salarial de género (Trombetta y Cabezón Cruz, 2020). Al desagregar las ramas industriales, se presenta una significativa heterogeneidad. Sectores importantes, como el de alimentos, bebida y tabaco (21,4%), confecciones (23,5%) y madera y muebles (31%), muestran los porcentajes más altos. Mientras que el sector metales y maquinaria —que absorbe casi el 20% del empleo industrial— registra una brecha menor al promedio (9,8%). Si en vez de desagregar por sector, distinguimos las características de la población en general, entre la población con nivel superior o universitario —completo o incompleto—, se manifiestan las menores brechas salariales de género (INDEC, 2021). Ahora bien, si observamos la calificación de la ocupación, es en los puestos técnicos donde existe la brecha más baja, mientras que en los profesionales es la segunda más alta, superada por los puestos no calificados. Durante el tercer trimestre de 2020, mientras que por cada 100 pesos que ganaba un varón en un puesto técnico, una

mujer ganó 90; en los puestos profesionales —en esa misma relación— las mujeres ganaron 72 pesos (INDEC, 2021). Estos números podrían estar mostrando que las profesionales se insertan en puestos de menor calificación.

Retomando el estudio de Martín Trombetta y Julieta Cabezón Cruz (2020), la segmentación es más importante de acuerdo al tamaño de los establecimientos donde se desempeñan. Entre los trabajadores, las grandes empresas —especialmente las multinacionales— se representan como espacios donde priman los beneficios laborales, entre ellos un mejor sueldo. Asimismo, la brecha de género en los grandes establecimientos casi llega a triplicar a la de los establecimientos más pequeños. Si en las pymes las mujeres dependen en mayor medida de la actitud de sus dueños frente a los estereotipos de género que conservan, también encuentran más igualdad en los salarios. En las grandes empresas se actúa en una estructura más formalizada, pero esta parece no traducirse en los sueldos o —como se mencionaba anteriormente— existe una gran dificultad para las mujeres en acceder a los puestos de mayor jerarquía. Entonces, aunque se vinculen con distintos procesos relacionados a la mayor o menor formalidad empresarial, las desigualdades de género se manifiestan tanto en pymes como en grandes empresas. Los puestos de trabajo, especialmente en el sector industrial, están diseñados para personas que no se responsabilicen de la esfera doméstica. Es importante poner el foco en esto, ya que aunque las transformaciones culturales prosigan, y los estereotipos de género paulatinamente puedan perder fuerza, las desigualdades que se originan en la conciliación entre la esfera familiar y laboral persisten y condicionan la situación de las mujeres. Influyendo directamente en sus deseos y expectativas familiares.

## La omnipresencia del trabajo: entre el empleo y los cuidados

Durante los primeros meses del ASPO, todo espacio recreativo quedó inhabilitado. Desde bares a cines, desde plazas a gimnasios. Cualquier intención de esparcimiento y sociabilidad quedó limitada al hogar y, cuando se tuvo acceso a Internet, a la virtualidad. Las mujeres entrevistadas forman parte del 74,5% de las personas de los principales aglomerados urbanos que durante el segundo semestre de 2020 habitaron en viviendas que disponen de una calidad de materiales adecuados (INDEC, 2021b). Las condiciones de la vivienda es uno de los factores fundamentales para haber transcurrido dignamente el confinamiento.<sup>24</sup> Ahora bien, muchas de ellas viven solas y lejos de sus familias. Cuando no es posible realizar reuniones sociales, hacer deporte o disfrutar de espacios recreativos, el tiempo libre puede perder su capacidad de distensión. Al no tener en qué ocupar esas horas, muchas de las entrevistadas extendieron su dedicación al empleo. Obviamente, solo las mujeres sin personas a cargo pudieron decidir cómo ocupar este tiempo; para quienes debieron encargarse del cuidado de otro, estos lapsos temporales apenas existieron, si lo hicieron.

En la empresa más grande del polo petroquímico de Bahía Blanca, Jorgelina —ingeniera química de 26 años— se desempeña como ingeniera de procesos. El sábado 26 de septiembre, mientras nos reuníamos virtualmente, las restricciones ya habían comenzado a flexibilizarse en las principales ciudades del sudeste bonaerense. Eran las tres de la tarde cuando iniciamos la entrevista, hasta

24 Por supuesto, la condición material de la vivienda no es la única condición que garantiza un espacio seguro. Habitar un ambiente familiar sin violencia, tener acceso a alimentos y calefacción, residir en zonas no contaminadas, pueden ser algunos de los numerosos factores.

ese momento había estado trabajando. Su jornada laboral normal es de 7.30 a 16.30, de lunes a viernes. Cuando el ASPO se decretó, junto a su novio decidieron convivir durante el tiempo que durara el aislamiento, pero su compañía no evitó que estuviera “todo el día trabajando”, tal como ella afirma. Al tener en su casa su principal herramienta de trabajo, la computadora, no solo estaba pendiente de ella luego de que terminaba su jornada laboral o los fines de semana, sino que también lo estuvo durante sus vacaciones:

Ahora en cuarentena, viste, yo me pedí vacaciones una semana, que estuve acá encerrada, y prendía la computadora. Pero porque yo soy medio sacada, sino, por ahí no. Ellos te dicen que si vos tenés que trabajar fuera de horario es porque no sabés organizarte. Pendorcha que no sabés organizarte, o sea, a veces que te colapsan de laburo (Jorgelina, 26 años, ingeniera química sin hijos).

Asimismo, para Jorgelina y para muchas de las entrevistadas, realizar horas extra no es una práctica novedosa de la pandemia. Son muchas las que le dedican más tiempo del pactado y son pocas a las que se lo compensan económicamente. Como sostenía anteriormente, existe de manera latente el mandato de cumplir con las expectativas de los empleadores, que suelen exigir muchas horas de trabajo. Ailén lo explica claramente:

Si vos no cumplís con esa demanda que te exigen, medio como que te dejan de ver. Medio como que dejan de valorar por ahí a veces todo el trabajo que uno puede llegar a hacer [...] por más que todo el mundo te diga que no, o te vendan como que no, se valora ese plus, que uno da, no es que no se valora. No sé si me



explico. Entre líneas, lo que te piden es que trabajes de 8 a 5, pero vos sabés que está el valor extra si vos laburás un poco más (Ailén, 28 años, ingeniera en alimentos y en química, sin hijos).

En esta lógica de trabajo donde se valora la disponibilidad full time, las ingenieras que son madres quedan en desventaja. Esta situación quedó en mayor evidencia durante la pandemia. Retomando la experiencia de Sandra, al inicio del aislamiento organizó una habitación con un pequeño escritorio donde se encerraba durante 4 o 5 horas a trabajar. Cuando el padre de su hijo retomó su labor, la conciliación se dificultó. Hasta las 19 horas que él regresaba, no lograba dedicarle tiempo a su empleo, solo devolvía algunas llamadas entre las siestas del pequeño. En su caso, las condiciones habitacionales fueron fundamentales para establecer una separación física con su hijo y así lograr la concentración necesaria para desempeñar sus tareas profesionales. Siguiendo la EPH del último semestre de 2020, el 25% de la población de las principales urbes vive en condición de hacinamiento. Del 75% restante, no todes disponen de una habitación libre para utilizarla como oficina (INDEC, 2021b).

Las condiciones socioeconómicas en las que trabajaron las entrevistadas durante el ASPO, en general fueron mejores que las de la mayoría de la población. Silvana reconoce esto cuando describe cómo se organizaron con las clases virtuales de su hijo de 10 años. Los horarios de los encuentros sincrónicos coincidían con su jornada laboral, “por suerte” —como ella misma lo expresa— disponen de más de una computadora para utilizar, lo que les permitió a cada una ocuparse de sus tareas. En las principales aglomeraciones urbanas, durante el tercer trimestre de 2020 el 90% de los hogares tuvo acceso a Internet. Aunque no existen datos sobre

este servicio en las zonas rurales, es probable que este porcentaje descienda considerablemente. Especialmente si tenemos en cuenta que de acuerdo a la CEPAL, la brecha de conectividad entre las zonas urbanas y rurales en la región es de 44 puntos (Otero et ál., 2020).<sup>25</sup> Dentro de las zonas urbanas, la brecha más importante se manifiesta en el tipo de tecnología con el que se accede a este servicio. Solo el 40,9% de los habitantes de los principales aglomerados cuenta con acceso a una computadora. Obviamente, el porcentaje desciende cuando hablamos de más de una.

Aunque Silvana no lo dice, el hecho de que su hijo esté tomando las clases virtuales al mismo tiempo que ella trabaja implica tener que estar pendiente de dos situaciones totalmente diferentes. Dos espacios de la vida que normalmente se encuentran físicamente separados, la institución educativa y la empresa donde se emplea, durante la pandemia se entrecruzaron. A las responsabilidades propias de su trabajo profesional se le sumaron las del cuidado de su hijo durante las clases virtuales. Al término de su jornada, las tareas de asistencia pedagógica también se incrementaron:

La complicación es con toda las clases de Zoom de la escuela y con todas las tareas que le están dando porque ahora también soy maestra (ríe). Y bueno, por ahí por suerte tenemos distintas computadoras para que mi nene se conecte a los Zoom porque coincide con los horarios míos de trabajo y bueno, los deberes los hacemos, los hace él con mi ayuda pero la mayoría después de las cinco de la tarde. Cortamos, merendamos y empezamos a revisar

25 En países como Bolivia, El Salvador, Paraguay y Perú, más del 90% de los hogares rurales no poseen este servicio. Este porcentaje desciende en países cuya situación económica es mejor, como Chile, Costa Rica y Uruguay. Asimismo, el 50% de estos hogares rurales no cuenta con acceso a Internet (Otero et ál., 2020).

los deberes y he terminado días mandando deberes a las diez de la noche. Claro, porque después hay que escanearlos, subirlos, mandarlos por email, ¡lo que lleva esto! (Silvana, 40 años, ingeniera química, 1 hijo).

El trabajo para las ingenieras que son madres también se extiende y ocupa la mayor parte de sus días, pero no es el mismo trabajo. Para las profesionales que no tienen hijos, el mayor tiempo dedicado al trabajo remite a aquel que tiene una contribución económica y un reconocimiento por parte de sus empleadores. A largo plazo, puede que este trabajo se traduzca en una mejor posición laboral. Para las segundas, el trabajo se divide entre el profesional y el familiar. Planificar, enseñar, educar, sostener, cocinar, lavar... Si es difícil enumerar todas las tareas de las que se suelen encargar las mujeres que son madres, más difícil es lograr conciliarlas con el desarrollo profesional en un mercado de trabajo que les exige trabajar como si todos esos deberes no existieran.

Al observar la constitución familiar de las entrevistadas, esta problemática queda expuesta. De las 19 ingenieras, solo 5 son madres. Entre estas, la única que tiene más de un hijo es Micaela. Lo que la diferencia de las demás entrevistadas es que cuando nacieron sus dos hijas ella se empleaba en otro sector de la economía, era becaria de Conicet y ayudante de trabajos prácticos en la Universidad Nacional de Mar del Plata. Que solo un tercio de las entrevistadas sean madres puede responder a su edad, en promedio es de 29 años. Ahora bien, la posibilidad de encontrar mujeres jóvenes en la industria es mayor, justamente por las responsabilidades maternas. Muchas de las entrevistadas perciben como incompatibles la conciliación familiar con el ejercicio profesional en el sector

industrial, debido a su importante carga horaria y exigencia. Si muchas postergan su maternidad, otras tantas también abandonan el empleo industrial cuando deciden ser madres:

[La empresa donde se desempeña] es un lugar muy apuntado a que trabajes ochocientas mil horas por día. Entonces, yo me imagino que el día que sea madre voy a querer, ojo, capaz que se flexibiliza pero, al menos ir a buscar a mis hijos a la escuela, o lo que sea, poder tener la flexibilidad, no te digo trabajar menos, pero sí poder manejar un poco más los horarios. Por más que se flexibilicen, igualmente vas a estar llenos de reuniones, entonces... No lo diagramé en mi cabeza (Carla, 25 años, ingeniera química, sin hijos).

Queremos tener hijos. No sabemos cuándo. Es como que estamos tan metidos en el laburo y en todo lo que queremos lograr, que sentimos que un hijo no encaja en eso [...] definitivamente, debería cambiar mi trabajo, la estructura de mi trabajo, poder tener algo que sea más flexible, para poder incluir un hijo en mi vida (Agustina, 27 años, ingeniera en alimentos, sin hijos).

Te diría que en el próximo año estaría entre los planes, empezar a buscar un bebé. Pasa que a mí me va a cambiar muchísimo lo laboral. Voy a tener que empezar a tomar licencia, perdés el contacto con la planta. Por ahí para la mujer no es tan fácil, porque te salís de la planta, la licencia puede ser de hasta nueve meses, en el caso de mi empresa. Entonces es mucho tiempo, y después reinsertarte, con una vida totalmente cambiada por un hijo. Hay que tener la fuerza de encararlo, pero sé que se puede, tengo

varias amigas que tienen hijos y trabajan, sí necesitan sí o sí de una niñera, pero, pueden hacerlo (Camila, 31 años, ingeniera química, sin hijos).

El relato de las entrevistadas deja en manifiesto la forma en que el desarrollo profesional en el sector industrial se contrapone con el ideal de la maternidad. Si Carla y Agustina, quienes desean tener hijos pero en un futuro no definido, se preocupan por el tiempo excesivo que les demanda la empresa, Camila pone el foco en las dificultades que se les presentarán en su desarrollo profesional. Esta diferencia se apoya en que la maternidad para Camila se planifica en un corto plazo, y su intención es continuar en su puesto laboral. Su proyección se construye sobre el ejemplo de sus compañeras, sabe a qué tiene que renunciar para continuar siendo competitiva profesionalmente:

Se han reinsertado bien [sus compañeras de trabajo]. Después, a ver, cuando no los podés llevar a la escuela, o no los podés ir a buscar a la escuela, cuando es el cumpleaños y no estás en tu casa, eso se siente y se les nota. Pero lo, lo aprendieron a llevar adelante (Camila, 31 años, ingeniera química, sin hijos).

Al presentarse como opuestos, la maternidad se construye como un problema frente al desempeño profesional. Como las responsabilidades domésticas y de cuidados mayoritariamente continúan recayendo en las mujeres, son ellas las que pagan el precio laboral. Siguiendo a Nancy Fraser (2020), la crisis de la reproducción social es inherente al capitalismo, pero en el actual régimen “financiarizado” donde los salarios son bajos y se desinvierte en el bienestar

social, la necesidad de dedicarse más horas al trabajo remunerado implica que las familias y comunidades dispongan de menos tiempo para el cuidado. En el caso de las ingenieras, que cuentan con mayores ingresos económicos que la mayoría de las mujeres, esto se resuelve con la contratación de una persona encargada del cuidado, generalmente otra mujer. Así, retomando a Fraser, se establece un sistema dualizado de la reproducción social, “mercantilizada para quienes pueden pagarla y privatizada para l[e]s que no” (Fraser, 2020, 78). Por un lado, esto implica una desigualdad de clase, entre las mujeres que pueden pagar por el cuidado de sus hijos y las que no. Por otro lado, delegar parte del trabajo doméstico y de cuidados a trabajadoras, no soluciona el problema. Aunque se sitúen en amplia ventaja frente a otras trabajadoras, para dedicarle más tiempo al desarrollo profesional las mujeres profesionales postergan su maternidad, disminuyen el número de hijos y renuncian a momentos de disfrute con ellos. Si la familia con “dos proveedores” se distinguió como un modelo emancipador, promotor de la igualdad de género, el régimen capitalista lo tomó para su provecho (Fraser, 2020). Como sucede en el programa “Ganar-ganar”, se alienta a las mujeres a incrementar su participación en el espacio productivo de la misma forma que lo hacen los varones. Así, las tareas de cuidados continúan invisibilizadas y desvalorizadas.

### **Consideraciones finales**

La pandemia de COVID-19 al mismo tiempo que puso en jaque el sistema económico a lo largo y ancho del mundo, dejó en evidencia la centralidad de los cuidados para la sostenibilidad de la vida humana. Ante las posibles estrategias adoptadas por los gobiernos

para enfrentar el virus, se presentó la dicotomía entre priorizar a la salud o a la economía, que se traducía en mayores o menores medidas en las restricciones de circulación. Pronto este antagonismo fue desarmado. Si no hay personas saludables, no hay quien sostenga el sistema económico. Aunque esta premisa haya quedado expuesta durante la crisis sanitaria, en la cotidianidad no se hace tan evidente.

La desvalorización del cuidado se manifiesta en el programa “Ganar-ganar” al que se hacía mención al inicio. El foco puesto en las individualidades provoca que se realce el valor de la meritocracia. Entonces, cuando se debe decidir entre el propio cuidado y cumplir con las expectativas de los empleadores, se elige lo segundo. Muchas de las entrevistadas continuaron asistiendo a su lugar de trabajo aunque no fuera necesario, desestimando la propia protección frente al virus. Las que decidieron no hacerlo fueron las que respondían a las recomendaciones más estrictas de sus directivos, o las que tenían hijos. En este último caso, podemos sospechar que el no haber cumplido con las demandas de sus superiores generará futuras consecuencias.

Como evidencian las estadísticas de cuidados durante el ASPO, las mujeres siguen encargándose mayoritariamente de estas tareas. Esto junto a la permanencia de estereotipos culturales —de los que se ha hecho mención a lo largo del artículo— conlleva que se mantenga el techo de cristal y las brechas salariales. Si las mayores responsabilidades domésticas y de cuidados las asumen las mujeres, quienes son madres se encuentran en desventaja frente a sus pares varones y mujeres sin hijos, pero también aquellas que desean tener hijos se ven la disyuntiva de tener que elegir entre el deseo de ser madre y el de desarrollar una carrera profesional ascendente.

El sector industrial parece no ser un ambiente amigable para la conciliación. La inserción de las mujeres puede aumentar los niveles de rentabilidad, como lo sostiene el programa de la OIT, pero ellas deben adoptar un modelo androcéntrico de profesional. Para lograrlo, estas mujeres no deberían ocuparse demasiado del cuidado de otro, porque las tareas de cuidado en el mundo productivo no son un buen negocio.

La pandemia, como sostiene Marisa Fournier (2020), además de mostrarnos con crudeza la fragilidad humana, evidenció que somos co e interdependientes y por lo tanto, son imprescindibles las relaciones de solidaridad y cooperación para la preservación de la vida. Pero también dejó al descubierto la importancia del trabajo de cuidados en la reproducción de la vida humana. Tomando las palabras de Norma Sanchís (2020), “los cuidados no son actividades residuales, situados en los márgenes del mercado, que ocupan los nichos no rentables del sistema económico desde lugares subalternos, sino los fundamentos indispensables de las condiciones de posibilidad de la vida” (Sanchís, 2020, 14).

Las entrevistadas son mujeres que han invertido tiempo y dedicación para formarse como ingenieras. En relación a otras trabajadoras se encuentran en amplia ventaja, no solo por tener empleo estable y formal siendo mujeres jóvenes; también porque forman parte de una profesión de un sector de la economía altamente valorado. Aun así, esto no impide que las desigualdades de género se presenten y dificulten su permanencia en el sector. Si se desea dar una solución a esto, se debe empezar a considerar la fuerte interrelación que se genera entre el empleo y la familia. Se debe garantizar una redistribución de los cuidados pero partiendo de la valorización de estas tareas, fundamentales para el disfrute de una vida digna.



## Bibliografía

- Barrère-Maurisson, M. A. (1999), “La división familiar del trabajo. La vida doble”, Buenos Aires, Asociación Trabajo y Sociedad Programa de Investigaciones económicas sobre tecnología, trabajo y empleo Conicet, Lumen/Hvmanitas.
- BID (2020), “Conectividad rural en América Latina y el Caribe: un puente al desarrollo sostenible en tiempos de pandemia”, disponible en <https://repositorio.iica.int/handle/11324/12896>.
- Bonavida Foschiatti, C. & Gasparini, L. (2020), *El impacto asimétrico de la cuarentena*, Documentos de Trabajo del CEDLAS.
- Butler, J. (2007) [1990], *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*, Barcelona, Paidós.
- Carr-Rufino, N. (1991), “US Women: breaking through the glass ceiling”, *Women in management Review*, 6(5).
- CEPAL (2021), “Financiamiento para el desarrollo en la era de la pandemia de COVID-19 y después. Prioridades de América Latina y el Caribe en la agenda de políticas mundial en materia de financiamiento para el desarrollo”, *Informe especial COVID-19*, N° 10.
- Centro de Estudios UIA (CEU) (2021), “Informe de indicadores laborales de la industria N° 5/2021”, disponible en [https://uiaorgar-cmsdev.s3.amazonaws.com/pdf/Indicadores\\_laborales\\_en\\_la\\_industria\\_2021.02.pdf](https://uiaorgar-cmsdev.s3.amazonaws.com/pdf/Indicadores_laborales_en_la_industria_2021.02.pdf).
- Donato, V. N. (2020), *Más allá de la pandemia, el trabajo remoto como nuevo paradigma*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Fundación Observatorio PyME.
- Figari, C. (2011), “Hegemonía empresaria y nuevas lógicas de control social: la formación del mando”, *Trabajo y Sociedad*, 105-122.
- Figari, C., Giniger, N., Soul, J., Palermo, H., Álvarez Newman, D., León Salazar, C., y otros. (2017), *La trama del capital. Estudio de la hegemonía empresaria en la Argentina*. Buenos Aires: Biblos.

- Fournier, M. (2020), “Cuando lo que importa es la vida en común: intersecciones entre Economía Social, cuidados comunitarios y feminismo”, en Norma S., *El cuidado comunitario en tiempos de pandemia... y más allá*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Asociación Lola Mora, 22-42.
- Fraser, N. (2020), “Las contradicciones del capital y de los cuidados”, *Los talleres ocultos del capital. Un mapa para la izquierda*, Madrid, Traficantes de sueños, 73-91.
- García, G. D. (2016), “El capital extranjero, uno de los orígenes de la debilidad estructural argentina”. *Realidad Económica*, 10-26.
- García, G. D. & Roitbarg, H. A. (2016), “Extranjerización y centralización del capital por parte de la cúpula empresaria extranjera de Argentina y Brasil (2002-2015)”, Centro de Estudios de Desarrollo Económico Benjamín Hopenhayn, 6(9), *La revista del CedeBH*, 4-15.
- Holloway, M. (1993), “A lab of her own”, *Scientific American Magazine*, 5(269), 94-103.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) (2020), *Primer informe de resultados. Estudio sobre el impacto de la COVID-19 en los hogares del Gran Buenos Aires. Agosto-octubre 2020*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- (2021), *Dossier estadístico en conmemoración del 110° Día Internacional de la Mujer*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- (2021b), *Indicadores de condiciones de vida de los hogares en 31 aglomerados urbanos. Segundo semestre de 2020*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Lenguita, P. A. (2020), “Cuidado et travail reproductif en Argentine”. *Dossier: Inégalités renforcées, précarité amplifiée. Sous la pandémie, le patriarcat. Revue Contretemps*, <https://www.contretemps.eu/author/paula-lenguita>.
- Lódola, A. & Picón, N. (2020), “Impacto sectorial y regional del COVID-19 en la producción de la provincia de Buenos Aires”. *LAB DOC*, (09).

- Marquinez, V. (2017), “Trabajo no remunerado y desarrollo profesional: género y trabajo en el caso de las ingenieras en Mar del Plata (1980-2010)”. Tesis de licenciatura, no publicada.
- (2020), “Mujeres en Ciencia y Tecnología. Percepciones sobre el rol profesional de las ingenieras en Mar del Plata”. *Descentrada*, 5(1), e132.
- Morrison, A., White, R. & Van Velsor, E. (1987), *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?*, New York, Addison-Wesley.
- OIT (2021), *Transitando la crisis laboral por la pandemia: hacia una recuperación del empleo centrada en las personas*, Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021.
- Torrado, S. (2003), *Historia de la familia en la Argentina Moderna 1870-2000*. Buenos Aires, De la Flor.
- Trombetta, M. & Cabezón Cruz, J. (2020), “Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina”, *Documentos de Trabajo del CEP XXI*, 2, Centro de Estudios para la Producción XXI, Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.
- Wainerman, C. H. (2005), *La vida cotidiana en las nuevas familias. ¿Una revolución estancada?*, Buenos Aires, Lumiere.
- Zibecchi, C. (2020), “Cuidar a los chicos del barrio: trabajo comunitario de las cuidadoras, expectativas y horizontes de politización en contextos de pandemia”, en Norma S., *El cuidado comunitario en tiempos de pandemia... y más allá*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Asociación Lola Mora, 44-62.



# LA VIDA EN EL CENTRO: APORTES FEMINISTAS PARA PENSAR LOS TRABAJOS DOMÉSTICOS Y DE CUIDADOS NO REMUNERADOS

MACARENA KUNKEL FIORAMONTI

## **Introducción**

El presente trabajo adopta como tema de investigación los trabajos domésticos y de cuidados no remunerados (TDCNR) y sus aportes fundamentales para el sostenimiento de la vida y de la economía. En primer lugar, se reconstruirá el origen de los debates en torno al trabajo doméstico no remunerado en el hemisferio norte, así como los desarrollos teóricos en América Latina, y particularmente en Argentina. En segundo término, se explorarán los debates más contemporáneos en torno a nociones como el trabajo de cuidados, la economía feminista, las encuestas del uso del tiempo y la responsabilidad. Por último, se expondrá sobre la única experiencia de política pública integral de la región latinoamericana: el Sistema Nacional de Cuidados de la República Oriental del Uruguay. El objetivo central es presentar diversos aportes teóricos que han

contribuido a “poner la vida en el centro”, instalando en la agenda pública la cuestión del trabajo doméstico y de cuidados.

Al hablar de TDCNR hacemos referencia a las tareas que mayoritariamente realizan las mujeres en el seno de sus hogares y que incluyen cocinar, lavar, planchar, cuidar de niños, adolescentes, adultos mayores y otras personas dependientes. Tal como indican Rodríguez Enríquez y Marzonetto, se trata de “actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad” (2015, 105). Esta batería de tareas incluye el cuidado directo de otras personas, la provisión de las precondiciones del cuidado (limpiar la casa, hacer las compras, preparar la comida) y la gestión del cuidado (coordinar horarios, trasladar a otros, supervisar el trabajo de la empleada doméstica). Sin estas actividades el sistema económico y el sistema productivo no podrían funcionar, porque son tareas que aseguran el mantenimiento, la reposición y la reproducción de la fuerza de trabajo. Sin embargo, estas tareas han sido invisibilizadas y no reconocidas como lo que realmente son: trabajo no remunerado, trabajo no pago.

El trabajo se enmarca en la epistemología feminista y los enfoques de género e interseccionalidad, los cuales han cuestionado la pretendida neutralidad y ausencia de valores de la ciencia y han confrontado la existencia de una sola modalidad del saber —el saber científico antropocéntrico— como el conocimiento verdadero, universal y objetivo. Se entiende que las propuestas de los feminismos se constituyen a partir de un doble compromiso que es a la vez epistemológico y político, y tiene como objetivo la oposición a la opresión sexista, al machismo y al androcentrismo imperantes

en la construcción de conocimiento científico. Al respecto, resulta preciso realizar algunas aclaraciones.

En primer término, se debe destacar que, tal como sostuvo la teórica afroamericana bell hooks,<sup>1</sup> uno de los logros del movimiento feminista contemporáneo es que la sociedad “está más abierta a discutir cuestiones de género y preocupaciones de las mujeres, pero no necesariamente desde una perspectiva feminista” (2017, 143-144). En esta línea, cabe aclarar que la investigación bien podría posicionarse desde una “perspectiva de género”, si se entiende a esta como “un instrumento cuya finalidad es impregnar de manera transversal las leyes, instituciones y sistemas organizativos de la sociedad del ideal de igualdad entre varón y mujer” (Miranda-Novoa, 2012, 347). A su vez, otro intento por definir el concepto anteriormente nombrado afirma que adoptarla “significa ir más allá de los problemas de las mujeres: es instaurar la mirada de la sospecha sobre una realidad desigual por razón de sexo” (Martín Bardera, 2015, 92). Sin embargo, tal como describe Paula Viturro, en los últimos años la expresión comenzó a instalarse *prima facie* “con una carga valorativa favorable, aunque más no sea en el registro de lo políticamente correcto” (2007, 2). Viturro afirma que se trata de una expresión resbaladiza que suele ocultar más de lo que muestra y que “da lugar a complejas y gravosas consecuencias políticas para quienes pretende favorecer” (ibíd.). Es por ello que el presente trabajo se define como un estudio feminista, entendiendo que en los tiempos que corren resulta impostergable adoptar definiciones políticas claras y comprometidas con pensar estrategias que verdaderamente

1 Gloria Jean Watkins ha desarrollado su carrera bajo el seudónimo “bell hooks” en honor a su abuela y ha decidido escribirlo con minúsculas con el fin de eliminar el enfoque de ella como persona y colocarlo únicamente en su escritura: “Lo más importante es lo que digo en mis libros, no quién soy”.

contribuyan a la transformación social. En esa línea, esta investigación entiende al feminismo como “un movimiento que pretende acabar con el sexismo, la dominación y la opresión sexista, una lucha que se esfuerza por acabar con la discriminación de género y crear igualdad” (hooks, 2017, 145).

Por otra parte, el presente estudio coincide con el planteo de que “a través de la lengua exponemos cómo nos situamos en el mundo” (Bejarano Franco, 2013, 82) y, en consecuencia, se procuró la utilización de lenguaje no sexista. El lenguaje sexista hegemónico es un reflejo de la sociedad que lo utiliza y, por ello, “si existen sistemas de desigualdades, relaciones de sometimiento y comportamientos discriminatorios en la sociedad, también estarán vigentes en el uso que hagamos de la lengua reflejando y perpetuando aquello que nos distancia” (Bejarano Franco, 2013, 86) a las mujeres, los varones, los contextos, las ideologías y las culturas. Se ha decidido optar por una de las reglas de lenguaje no sexista que propone Bejarano Franco, utilizando términos genéricos o colectivos siempre que la redacción lo permita, y en caso de que no sea posible, se utilizará la “e”<sup>2</sup> como forma de incluir no solo al género femenino y masculino, sino también a personas trans y otras disidencias.

### **Contexto de surgimiento de los debates**

A partir de la década de 1960, y particularmente a lo largo de la década de 1970, los debates impulsados por la segunda ola del

2 No se utilizará este tipo de lenguaje al momento de citar textualmente otros estudios o de transcribir las declaraciones de las entrevistadas, con el objetivo de preservar las fuentes originales.



feminismo<sup>3</sup> lograron poner en agenda la discusión sobre las condiciones laborales y de vida de las mujeres. Primero en Europa y Estados Unidos, y luego en América Latina, comenzaron a publicarse estudios que reflexionaron sobre distintos síntomas de la enorme desventaja que implicaba ser mujer en un contexto en el que los privilegiados eran los varones: la discriminación laboral, la dependencia económica respecto a sus maridos, la desigualdad educativa, la opresión sexual, los mandatos sobre los cuerpos femeninos, los estereotipos heteronormativos y la interseccionalidad entre categorías como género, raza/etnicidad, religión y clase social. La consigna “lo personal es político” condensó de alguna manera este nuevo enfoque y, en ese contexto, hubo un vértice de debate que resulta particularmente interesante como punto de partida para el presente trabajo: la desigualdad entre varones y mujeres hacia el corazón de los hogares, el desequilibrio en el ámbito doméstico. En torno a esta temática surgieron diversos estudios que analizaron la función del trabajo doméstico en el marco del sistema capitalista y que reflexionaron sobre la funcionalidad de las amas de casa como encargadas de la reproducción de la fuerza de trabajo y de la contención de la rebelión social.

A nivel práctico, la principal experiencia que buscó difundir los reclamos en torno a la temática fue la Campaña Internacional por el Salario Doméstico surgida en Padua, Italia. Fue lanzada en 1972, en el marco del surgimiento del Colectivo Feminista Internacional, y conocida con el nombre de *Wages for housework*.<sup>4</sup> Estuvo compuesta por distintos grupos de mujeres provenientes de Italia, Inglaterra,

3 Se adhiere a la clasificación que considera la primera ola hasta Simone De Beauvoir; la segunda a partir de la década de 1960, y la tercera desde los años 80. Para más información ver: Martín Bardera (2014).

4 En español: “Salario para el trabajo doméstico”.

Francia y Estados Unidos y algunas de sus mayores referentes fueron Selma James, Mariarosa Dalla Costa y Silvia Federici.

Esta última, la italiana Federici (2013), afirma que lo que se buscaba era instalar la cuestión del trabajo doméstico en la agenda pública, visibilizarlo en forma de lucha colectiva. Entendían que “las mujeres siempre han encontrado maneras de rebelarse, o de responder, pero siempre de manera aislada y en el ámbito privado. El problema es entonces cómo se lleva esta lucha afuera de la cocina y del dormitorio, a las calles” (2013, 39). En ese sentido, Federici sostiene que el objetivo fundamental de la campaña “era la apertura de un proceso de movilización feminista internacional que llevase al Estado a reconocer el trabajo doméstico como trabajo—esto quiere decir, como una actividad que debería ser remunerada— ya que contribuye a la producción de mano de obra y produce capital, posibilitando así que se dé cualquier otra forma de producción” (2013, 25). Para las impulsoras de la campaña, afirma Federici, esta se planteó desde una perspectiva revolucionaria por varios motivos. En primer lugar, porque “reconocía que el capitalismo depende del trabajo reproductivo no asalariado para contener el coste de la mano de obra” y que sin este “se rompería el proceso de acumulación capitalista, permitiendo a las mujeres enfrentarse al Estado y al capital” (2013, 26). A su vez, pensaban que acabar con la naturalización del trabajo doméstico también era una propuesta disruptiva, que aspiraba como fin último a poner fin al “mito de que es un ‘trabajo de mujeres’” (ibíd.). La autora italiana también aclara que luchaban por un salario para el trabajo doméstico, y no “para las amas de casa” y que exigían que esos salarios provinieran del Estado, y no de sus maridos. Hasta la actualidad, con su ya célebre frase “eso que llaman amor es trabajo no pago” Silvia Federici

ha impulsado diversas reflexiones y acciones en todo el mundo. Resulta importante destacar que si bien la Campaña no logró concretar el derecho al salario, al menos alcanzó el objetivo de masificar la discusión sobre los TDCNR en distintos lugares del planeta.

### **Debates pioneros en el hemisferio norte**

En este contexto, comenzaron a publicarse diversos artículos de pensadores del hemisferio norte que debatían en torno al trabajo doméstico, algunos de los cuales fueron grandes aportes para los posteriores trabajos publicados en la región latinoamericana.

En 1971, la italiana Mariarosa Dalla Costa,<sup>5</sup> publicó un estudio en el que buscó demostrar que el papel de las amas de casa de clase obrera era clave para entender el rol de todas las mujeres en la sociedad, afirmando que “todas las mujeres son amas de casa, incluso las que trabajan fuera de la casa” (1971, 1). En virtud de ello, explicitó el vínculo entre dos experiencias aparentemente distintas: la del ama de casa y la de la mujer trabajadora. Desde su posición, es imprescindible poner especial énfasis en la mujer de clase obrera; la autora sostiene: “confirmar que el papel del ama de casa de clase obrera, el cual creemos que ha sido indispensable para la producción capitalista, es el determinante para la posición de todas las demás mujeres” (ibíd.). A partir de un *racconto* de los orígenes de la familia capitalista, la autora afirma que las mujeres quedaron atrapadas en las condiciones precapitalistas de trabajo, por encontrarse aisladas en sus casas, forzadas a “dar a luz, criar, disciplinar y servir al obrero para la producción” (1971, 6). Resulta particularmente interesante el concepto de aislamiento que plantea la autora, al

5 En una publicación junto a la activista Selma James.

afirmar que “la jornada de trabajo de la mujer es interminable no porque carezca de máquinas sino porque está aislada” (ibíd.). Este aislamiento implica también depender del varón en todos los aspectos y priva a las mujeres de la posibilidad de organizar y participar en luchas colectivas, en sus palabras “se les niega la fuente básica de educación: la experiencia de la rebelión social” (1971, 7). Incluso, afirma que las amas de casa funcionan como contenedoras de esta, en tanto “no solo son útiles porque llevan a cabo el trabajo doméstico sin salario y sin ir a huelga, sino también porque acogen en la casa a todos los que periódicamente son expulsados de sus trabajos en las crisis económicas” (1971, 9). A partir de plantear la “función capitalista del útero” (1971, 7) Dalla Costa afirma que estas dinámicas conllevan una inhibición de las posibilidades de creatividad y desarrollo de su actividad laboral, lo que les recorta también la expresión libre de su autonomía sexual, psicológica y emocional. La autora adopta una postura atípica para la época, afirmando que “el trabajo doméstico no es esencialmente ‘trabajo femenino’; no es que una mujer trabaje menos o se canse menos que un hombre de lavar y limpiar” (1971, 9). Sin embargo, no coincide ni con la idea de que el trabajo asalariado fuera una posible solución, ni con la propuesta de crear una pensión o salario para el trabajo doméstico.<sup>6</sup> Entiende que percibir un salario, lejos de ser un sinónimo de liberación, implicaría la dependencia directa al capital. A partir de entender que, en el trabajo doméstico, la figura de jefe se encuentra oculta tras la figura del marido, propone una forma de lucha específica dentro de la familia que implicaría romper con toda la estructura del trabajo doméstico: “[rechazar] nuestro papel de amas de

6 Hace referencia a los inicios de la Campaña por el Salario Doméstico antes mencionada.

casa y el hogar como gueto de nuestra existencia [...] destrozarse todo el papel del ama de casa” (1971, 11). En resumen, la postura de Dalla Costa remarca que el papel de las mujeres en la familia capitalista es clave por tres aspectos: la productividad de la esclavitud asalariada sobre la base de la esclavitud no asalariada, la productividad de la pasividad y la productividad de la disciplina.

Durante la misma década, Wally Secombe (1974) investigó acerca del rol de las amas de casa en la economía, a partir del análisis de la relación entre las familias obreras y el modo de producción capitalista. Centró su análisis en contrastar las características del trabajo productivo, en contraposición con el reproductivo, y en los intereses del capitalismo para no reconocer al segundo como trabajo. Resaltó que el trabajo doméstico adquiere valor cuando sale a la venta la fuerza de trabajo. En ese sentido, Secombe realizó críticas al marxismo afirmando que “la negación de la función económica del trabajo doméstico (la reproducción de la fuerza de trabajo) ha ejercido efectos negativos” sobre otros elementos de dicho análisis (1974, 177), reflejado en la incapacidad de ubicar correctamente a la unidad de la familia nuclear dentro de la formación social capitalista. Advierte una vacancia en analizar que los productos que llegan al hogar comprados con parte del salario no lo hacen en forma “finalmente consumible” (1974, 184), requieren luego tareas de cocina y limpieza. En otras palabras, “para transformar los productos comprados en forma de fuerza de trabajo generada de nuevo, es necesario un trabajo adicional, denominado trabajo del hogar” (ibíd.). Por otro lado, Secombe afirma que una serie de características del modo de producción capitalista se explican a través de “la función y la posición del trabajo doméstico” (1975, 179). En primer lugar, la división del proceso general del trabajo en dos planos: la

unidad de producción capitalista y la unidad de reproducción. En segundo lugar, que si bien tanto el trabajador industrial como la “trabajadora doméstica” se encuentran separados de los medios de producción, esta depende materialmente de la redistribución del salario a ser administrado en privado entre ella y su marido. En la misma línea, agregó que en el trabajo doméstico la relación con el capital no es directa por no ser un trabajo asalariado y no crear más valor que el que dicho trabajo posee en sí. Por ello, para el sentido económico, el trabajo doméstico es necesario pero improductivo.

En gran parte en respuesta al trabajo de Seccombe, Jean Gardiner (1975) publicó un artículo donde planteó diferencias estructurales con el análisis del citado autor. Principalmente, cuestiona el hecho de que no haya problematizado el motivo por el cual el trabajo doméstico y el cuidado de las niñas continuaban siendo en gran medida responsabilidad de las mujeres y organizados en forma privada, así como también cuáles eran las razones que actuaban a favor o en contra de una transformación estructural del papel económico de las mujeres dentro de las familias en el capitalismo británico de la época. En su trabajo, Seccombe traza una analogía entre la pequeña producción mercantil y el trabajo doméstico. En respuesta, Gardiner afirma que le parece errónea la comparación, ya que las mujeres que realizan tareas de ama de casa no tienen ninguna opción, “están amarradas al trabajo doméstico por el matrimonio y, por lo tanto, no es comparable a otras ocupaciones” (1975, 1994). Otra de las críticas centrales que realiza Gardiner es que Seccombe desconoce los efectos reales de la dependencia económica de la mujer a su esposo, lo cual queda claro a partir de su afirmación de que la relación económica entre ambos es de intercambio igual. Desde las implicaciones políticas, Gardiner considera

que Seccombe carece de un análisis sobre las relaciones de poder dentro de las familias y que, respecto al tema de la transacción salarial y la dinámica del mercado, no cuestiona debidamente las razones económicas que tiene el capital para conservar el trabajo doméstico, sino que lo toma como un hecho ya dado. En respuesta, Seccombe realiza un intento por plantear una postura alternativa, al describir las tres razones por las cuales considera que subsiste el trabajo doméstico. En primer lugar, porque contribuye al plusvalor al mantener el valor de la fuerza de trabajo. A su vez, porque muchos creen que hay funciones de contención emocionales y psicológicas que realizan las mujeres hacia el interior de sus hogares que serían insustituibles. Y, por último, porque el trabajo doméstico es una garantía de que la construcción ideológica de la familia y la pasividad de las mujeres continúe.

En 1979, Maxine Moulyneux buscó valorizar al trabajo doméstico a partir de dos secciones: la tesis sobre el modo de producción doméstico (MDP) y un intento por conceptualizar de forma amplia la relación entre las mujeres y el trabajo del hogar.

Por un lado, analizó *El enemigo principal*, un documento difundido en Inglaterra en 1976, escrito por la materialista francesa Christine Delphy. En él la autora critica el enfoque marxista tradicional sobre la opresión hacia las mujeres, porque sostiene que dicha problemática ha sido abordada como secundaria. Si bien Moulyneux coincide con Delphy en que “el trabajo doméstico es una importante actividad ampliamente subvaluada” que “continúa siendo una causa que contribuye a la opresión padecida por las mujeres” (1979, 16) y que más allá de las variaciones de clase y culturales, quienes se benefician son los varones. Sin embargo, plantea ciertas diferencias, referidas principalmente a que la teoría

de Delphy se centra en una subordinación de las mujeres basada en la explotación que viven dentro del matrimonio. En ese sentido, Moulyneux aclara que no todas las mujeres están casadas y que tampoco todos los matrimonios funcionan de forma idéntica. Es por ello que “al reducir la subordinación de las mujeres meramente a una relación marital” desconoce “los aspectos opresivos tanto de la maternidad, como del lugar de la mujer en el mercado de trabajo” (1979, 18-19). En ese sentido, destaca que la reducción del problema de la opresión femenina a una perspectiva económica desconoce las dimensiones ideológicas y psicológicas.

Seguidamente, Moulyneux analiza *La economía política del trabajo del hogar*, de John Harrison, quien compara el modo de producción del trabajo del hogar a la producción en pequeña escala de mercancías, a la vez que plantea que el trabajo doméstico es un trabajo no capitalista. Al igual que lo hizo Gardiner con Seccombe, Moulyneux refuta la primera cuestión, recordando que el trabajo doméstico no produce valores de uso intercambiables sino que su función se relaciona con reproducir a la fuerza de trabajo asalariado “mediante la provisión de valores de uso necesarios para la subsistencia” (1979, 21). Un punto interesante que destaca Moulyneux es que “la existencia de amas de casa de tiempo completo depende en primera instancia de que sea suficiente un salario para mantener a las esposas fuera del trabajo asalariado” (1979, 27). Si bien esto varía de acuerdo a la clase social de pertenencia, también es cierto que en períodos de crisis económica, muchas más mujeres salen en busca de un ingreso salarial extra para sus hogares.

En síntesis, Moulyneux afirma que una diferencia central es que Harrison adhiere abiertamente a la teoría marxista, a la vez que Delphy se muestra más reticente. Sin embargo, tienen en común



tres posiciones concretas: la primera es la “caracterización de las mujeres como una clase; la segunda es su designación del trabajo del hogar como no-capitalista; y la tercera es su caracterización de la esfera doméstica como un modo de producción” (1979, 29). Respecto al primer punto, Moulyneux afirma que ninguno de los dos autores aborda la especificidad histórica y cultural del trabajo en el hogar. No coincide con tratar de pensar el surgimiento del trabajo doméstico opresivo con el inicio del capitalismo, ya que tanto este como la división sexual del trabajo anteceden al sistema capitalista. Respecto al carácter no-capitalista de este tipo de trabajo, coincide con los autores, ya que “se ubica fuera de la esfera de la producción de mercancías y por lo tanto no es gobernado en sí por la ley de valor” (1979, 33). Moulyneux destaca la importancia de construir una economía política de las mujeres, considera necesario un análisis de las relaciones intersexuales e interfamiliares y afirma que la revolución de las mujeres debe ser articulada a través del socialismo. Afirma que la relación entre las mujeres y el hogar solo puede ser entendida si se comprende la forma del salario, la división sexual del trabajo, el alto desempleo femenino y la idealización social del rol reproductivo de las mujeres. Como conclusión, la autora afirma que la batalla del feminismo para subvertir la opresión de las mujeres debe darse tanto en el ámbito privado como en el público.

### **Debates pioneros en América Latina**

En paralelo a los debates mantenidos por los autores anteriormente citados, en América Latina un conjunto de pensadores también comenzó a desarrollar un nutrido contenido teórico referido a la temática.

En ese sentido, la obra que en 1976 publicó Isabel Larguía junto a John Dumoulin, *Hacia una ciencia de la liberación de la mujer*, fue pionera. En ella, inspirados en la teoría marxista, realizan una crítica a la teoría clásica económica basándose en la opresión y explotación de la mujer. En la Nota Introdutoria de dicha publicación, la española de tradición comunista Àngels Martínez Castells destaca que aun las mujeres que trabajan fuera de su casa, “la mayoría de las veces deben hacerse cargo también de las tareas domésticas” (1976, 5), lo que eleva su jornada laboral total a doce o catorce horas diarias. Además, cuando se desempeñan fuera del hogar suelen hacerlo en trabajos vinculados a las actividades emparentadas con el trabajo doméstico: como enfermeras, maestras, costureras, sirvientas, camareras. Por otra parte, en el marco del mercado laboral son competidoras desleales, porque tienden a aceptar menor salario por igual trabajo. Esto, para Larguía y Dumoulin, se debe en gran parte a que, al responsabilizarse al marido de la subsistencia económica de la familia, se presume que las mujeres no necesitan salarios elevados. Por último, la educación tradicional de la mujer la convierte en un ser sumiso, generando una “lobotomía cultural”. A su vez, Martínez Castells aclara que la construcción simbólica que hábilmente hace el capitalismo de que la “señora” que no trabaja porque está en su casa es exactamente a la inversa: esa mujer es un elemento clave para la producción y reproducción del sistema. Esta afirmación no deja dudas de que “nadie reconoce el gasto de su propia fuerza de trabajo (la de las mujeres), porque el sector capitalista prefiere utilizarla e ignorarla” (1976, 6).

Los autores citan diversos trabajos que demuestran que la mujer no realiza las tareas domésticas “por naturaleza”. Desde su visión, una de las formas más primitivas de empresa es justamente

la casa, porque son las amas de casa quienes “reponen diariamente gran parte de la fuerza de trabajo de toda la clase trabajadora” (1976, 14). Por eso, el obrero y su familia “no se sostienen solo con lo que compran con su salario, sino que el ama de casa y demás familiares deben invertir muchas horas en el trabajo doméstico y otras labores de subsistencia” (ibíd.). En ese sentido, la división sexual del trabajo fue posible porque a la mujer “se la marginó de la esfera de intercambio, donde todos los valores giraban en torno a la acumulación de riquezas” (1976, 15). Esta afirmación resulta central porque, justamente, el producto invisible de la ama de casa es la fuerza de trabajo, aun cuando “ella no es propietaria de la fuerza de trabajo que produce, sino que esta pertenece a su esposo e hijos, y son ellos quienes la venden” (1976, 16). Larguía y Dumoulin consideran que todo esto no hubiera sido posible sin, por un lado, el sistema jurídico como instrumento para reglamentar la supuesta incapacidad de la mujer para realizar determinadas tareas; y por el otro, una cultura mayoritaria que avaló la crianza sexista que “atrofia” a las niñas desde pequeñas. Larguía y Dumoulin afirman que a partir de las primeras luchas feministas de la clase media y media-alta, se logró que muchas mujeres ejerzan la ingeniería o la arquitectura, pero no así que se conviertan masivamente en obreras. Esto se debe en parte a que la división del trabajo en el seno de la clase proletaria tiende a “consolidar viejos prejuicios sobre los sexos en el terreno laboral” (1976, 49). Dichos prejuicios persiguen dos fines: justificar el pago de salarios más bajos que los del hombre a la mujer trabajadora, para un puesto equivalente y una misma calificación; y justificar, al darle “tareas livianas” a las obreras, la obligación que tienen luego de realizar el trabajo doméstico cuando retornan a sus hogares.

Allá por el siglo XIX, Engels afirmó que la mujer debía escoger entre seguir siendo ama de casa o ser obrera, no concebía la posibilidad de que pudiera llegar a hacerse cargo de ambas tareas. Sin embargo, el sistema capitalista logró consolidar la doble jornada laboral femenina, que implica trabajo reproductivo “no asalariado, descalificado, estupidizante, que le quita de la cabeza toda ilusión acerca de su igualdad con el hombre y de su flamante independencia social” (1976, 27).

Por otro lado, los autores sostienen que la cultura de la sociedad capitalista logró inculcarle a la mujer que su condición humana solo se desarrollaría a través del sexo, lo que generó que ciertos sectores del feminismo se enfocaran principalmente en la liberación sexual, sin entender que la verdadera revolución solo podrá provenir del trabajo y la lucha contra el sistema capitalista. En otro orden de ideas, los autores diferencian el trabajo familiar indispensable del trabajo obrero necesario. Si bien ambos son imprescindibles, el primero, al que denominan “trabajo invisible”, “reproduce la fuerza de trabajo directamente, sin mediar intercambio” (1976, 62), es un trabajo útil y concreto. En cambio, el segundo reproduce la fuerza de trabajo indirectamente, y se trata de una “trabajo social” que “puede medirse como trabajo abstracto” (ibíd.).

Hacia el final, Larguía y Dumoulin adhieren a la postura de que trabajar asalariadamente no es una solución de por sí para las mujeres. Por el contrario, entienden que el ingreso masivo al mercado de trabajo generó una forma específica de superexplotación, porque las convirtió en fuente de plusvalía adicional, al realizar el mismo trabajo por menor salario.

En la misma línea, uno de los artículos incluidos en el destacado libro *Debate sobre el trabajo doméstico*<sup>7</sup> fue el de Teresita de Barbieri (1978), quien se propuso estudiar la situación de las mujeres amas de casa de los sectores asalariados urbanos desde una perspectiva latinoamericana. Observó, por un lado, que aun para las mujeres que trabajan asalariadamente fuera del hogar, el trabajo doméstico no solo no se elimina sino que es un inhibidor de posibilidades, debido a que los “empleadores prefieren mujeres solteras, que tienen mayor rendimiento, no tienen las ‘cargas’ de la maternidad” (1978, 110). Por los mismos motivos, la participación social, política y sindical suele ser de escasa a inexistente. Respecto al objeto central e inmediato de este tipo de trabajo, describe que es “atender al consumo individual de los integrantes del grupo familiar” (ibíd.), ya que las mercancías adquiridas con el salario del trabajador requieren “antes, durante y después del acto de consumir existe una cantidad de trabajo que es necesario realizar” (1978, 111). En términos económicos, podría resumirse en que “el trabajo doméstico asegura el mantenimiento, la reposición y la reproducción de la fuerza de trabajo” (ibíd.). Por otra parte, la autora destaca que si bien la educación y la salud también son importantes, estos sistemas se encuentran socializados y regidos directamente por el Estado. Barbieri afirma que estas tareas pueden ser sustituibles mediante la contratación de personal doméstico, la obtención de mercancías en el mercado (materiales o de servicios) o la obtención de máquinas. Destaca que en América Latina siempre hay una determinación de clase en la posibilidad de acceder o no a estos sustitutos del

7 Antología compilada por D. Rodríguez y J. Cooper y editada por la Universidad Nacional Autónoma de México en 2005. Propuso un enfoque novedoso para la época, en donde se destacó la necesidad de considerar la estructura, los procesos y la organización del trabajo familiar y reproductivo.

trabajo doméstico, pero sostiene que siempre, en todos los casos, quedan aún actividades para realizar.

Hacia el final de su artículo, al preguntarse quién se beneficia de la existencia del trabajo doméstico no retribuido, la autora sostiene que es la clase capitalista (y no el género masculino en su totalidad) la principal beneficiada. En consecuencia, su conclusión es que la lucha debe necesariamente enfrentarse contra el capitalismo.

### **Discusiones contemporáneas**

En los últimos tiempos han surgido nuevos aportes para pensar la cuestión del TDCNR. En este apartado se expondrán algunos de dichos estudios y se explorarán los aportes de la economía feminista a la discusión del nudo producción-reproducción, a partir de visibilizar “el rol sistémico del trabajo doméstico y de cuidados, que garantiza la reproducción cotidiana de la vida, y por ende, de la propia fuerza de trabajo que el capital necesita para producir bienes y servicios con valor económico” (Rodríguez Enríquez, Partenio y Laterra, 2018, 33).

Ya en la década de 1990, la inglesa Susan Himmelweit (1995) cuestionó la dicotomía trabajo/no-trabajo, analizando la ampliación que la categoría de “trabajo” había adquirido a partir del activismo de economistas y feministas, que lograron que se incluya en este concepto a una parte considerable de la actividad doméstica. Sin embargo, sostuvo que aquellas “necesidades domésticas que no asumen una forma trabajo/consumo” (1995, 274) se volvieron aún más invisibles. Es por ello que la autora resalta la importancia de trascender el enfoque polarizador y hallar herramientas de análisis que permitan dar cuenta de la importancia integral de este tipo de trabajo.

Desde Canadá, Duncan Ironmonger (1996) analizó críticamente desde un enfoque económico las mediciones de mercado que ignoran la economía de los hogares, afirmando que las cifras que se utilizan en las estadísticas del Producto Bruto Interno (PIB) y del Producto Nacional Bruto (PNB) debieran ser repensadas. A su vez, sostuvo que “los hogares proporcionan una cantidad equivalente de cuidados, nutrición y sostenimiento en forma directa y sin recompensa, a la cantidad que proporciona el producto total de la economía del mercado” (1996, 247).

En esa línea, la española Lourdes Benería (1999) destacó la importancia de realizar mediciones del trabajo gratuito. Afirmó que este “sigue estando infravalorado en gran parte en las estadísticas nacionales e internacionales sobre la población activa, el PIB y la renta nacional” (1999, 55). Uno de los motivos es el hecho de que se considere que el trabajo doméstico no tiene una relevancia económica, y otro es la manera en la que históricamente se ha definido al “trabajo”. Es así como a lo largo de su artículo los principales interrogantes giran en torno a “en qué consiste el valor y qué tiene valor para la sociedad” (1999, 82). En ese sentido, para la autora, “el problema central sigue siendo cómo medir y valorar el bienestar humano y cómo determinar quiénes contribuyen a él” (ibíd.). A su vez, una de las mayores preocupaciones de Benería es el hecho de que el trabajo no remunerado se encuentra distribuido de forma despareja entre las distintas clases sociales porque, por ejemplo, las clases acomodadas suelen contratar a otras mujeres para que realicen las tareas del hogar. Es por ello que se vuelve indispensable “cuestionar los métodos empleados actualmente para calcular el bienestar y averiguar quién contribuye” (1999, 83).

Retomando el análisis con perspectiva latinoamericana, destacamos el aporte de la economista chilena Cristina Carrasco (2001), quien se preguntó por qué el tiempo de trabajo se convirtió en un tema central de debate en ámbitos académicos, sociales y políticos. Afirma que se debe a la “creciente participación de las mujeres en el trabajo de mercado, que ha hecho visible la tensión entre los tiempos de cuidados y las exigencias del trabajo mercantil” y a “los procesos de flexibilización del tiempo de trabajo impuesto básicamente desde las empresas, que exige cada vez mayor movilidad y disponibilidad horaria” (2001, 5). Para la autora, los problemas respecto a los tiempos de trabajo son la expresión de la tensión entre dos objetivos contradictorios: la obtención de beneficios y el cuidado de la vida humana. Esto se debe a que en sociedades occidentales industrializadas la subsistencia y la calidad de vida se nutren del trabajo de cuidados directo en los hogares, del mercado y de la oferta de servicios públicos. Es decir que las necesidades humanas son de bienes y servicios (dimensión objetiva) pero también de afectos y de relaciones (dimensión subjetiva). Carrasco considera que los estudios económicos olvidan el componente subjetivo de las necesidades humanas y que ese olvido se presenta “poco inocente porque esconde un conflicto de intereses: los distintos espacios, trabajos y actividades que forman parte de los procesos de vida y reproducción no gozan del mismo reconocimiento social, sino que existe entre ellos un componente valorativo jerárquico, resultado de una larga tradición patriarcal liberal” (2001, 7). Esto genera la idea de que existen dos esferas en la vida humana: la pública-masculina y la privada/doméstica-femenina. Es entonces cuando Carrasco describe motivos ocultos de la invisibilidad, que pueden clasificarse en tres. En primer lugar, las razones del patriarcado que constituyen como grupo dominante al masculino y,



como en cualquier sociedad, dicho grupo impone sus valores y su concepción del mundo. Esos valores tienden a consolidarse como “universales”, invisibilizando al resto de la sociedad. La segunda razón tiene que ver con el funcionamiento de los sistemas económicos, que históricamente han dependido de la esfera doméstica, manteniendo una determinada estructura familiar que les permitió asegurar la necesaria oferta de fuerza de trabajo a través del trabajo de las mujeres, lo que implicó una verdadera explotación de la unidad doméstica. En ese sentido, la cantidad de trabajo familiar doméstico sustituible viene determinada en gran medida por el salario, porque es el nexo económico fundamental entre la esfera de reproducción humana y la esfera mercantil. El modelo familiar típico de “hombre proveedor de ingresos-mujer ama de casa” (2001, 11) está caracterizado por una ideología familiar que se concreta en el matrimonio tradicional con una estricta separación de trabajos y roles entre ambos cónyuges. A su vez, la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no tiene como resultado el abandono del trabajo familiar, sino que continúan realizando esta actividad fundamentalmente porque le otorgan el valor que la sociedad patriarcal capitalista nunca ha querido reconocerle. Incluso, suele soslayar la idea de que si una mujer quiere incorporarse al mercado laboral es su responsabilidad individual resolver previamente la organización familiar. Esto conlleva lo que se denomina “doble presencia-ausencia”, expresión que se utiliza para simbolizar el estar y a la vez no estar en los dos lugares. Respecto al uso del tiempo, Carrasco clasifica cinco categorías de tiempo que son distintas y no siempre intercambiables. En primer lugar, el tiempo de necesidades personales que es indispensable y bastante rígido (mínimo sueño, comida y aseo). En segundo lugar, el tiempo de trabajo doméstico, que está dividido en las cuestiones afectivas que

no tienen sustitutos de mercado y en la producción de bienes y servicios que pueden ser sustituidos. En tercer lugar, el tiempo de trabajo de mercado, que dependerá de aspectos sociales e institucionales como las relaciones laborales, pero que suele tratarse de jornadas bastante rígidas. En cuarto lugar, el tiempo participación ciudadana o de cualquier tipo de trabajo voluntario, que es flexible y con un fuerte componente de género. Por último, el tiempo de ocio, que tiene un fuerte grado de flexibilidad y suele utilizarse como variable de ajuste. Estos tiempos pueden ser mercantilizados (aquellos dedicados al trabajo remunerado) o no mercantilizados para el caso de las otras cuatro categorías, que no pueden transformarse en dinero.

Por su parte, Laís Abramo (2004) destaca que

el mantenimiento y la reproducción de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo inciden varios factores derivados de la división sexual del trabajo y de un orden de género (que incluye no solo el trabajo como todas las otras dimensiones de la vida social) que, al mismo tiempo en que asignan a la mujer la función básica y primordial del cuidado del mundo privado y de la esfera doméstica, atribuyen a esa esfera un valor social inferior al mundo “público” (y desconocen por completo su valor económico)” (2004, 226).

Es por eso que, para las mujeres, la división sexual del trabajo no solo significa una limitación en su uso del tiempo y en el acceso a recursos para invertir en la formación y el trabajo remunerado, sino que también “está fuertemente relacionado a una subvaloración (económica y social) del trabajo de la mujer y de su rol en la sociedad” (ibíd.). En la misma línea, la idea de la mujer como fuerza

de trabajo secundaria o complementaria se estructura, en primer lugar, “en torno a una concepción de familia nuclear en la cual el hombre es el principal/único proveedor y la mujer es la principal/exclusiva responsable por la esfera privada (el cuidado doméstico y familiar)” (Abramo, 2004, 227). Es por eso que incluso en la actualidad, varias instituciones del mercado de trabajo características del período posguerra (como por ejemplo el salario mínimo y algunos sistemas de pensiones, programas de seguridad social y planes de salud) se basan en la idea de que existe un salario principal, percibido por el jefe del hogar (una persona, un varón cis heterosexual), y que por lo tanto una persona sería suficiente para mantener en condiciones mínimamente adecuadas a quien trabaja y a su familia.

Por su parte, la investigadora mexicana Aimeé Vega Montiel (2007), se propone “resaltar la necesidad de visualizar, con una perspectiva de género, la construcción social del trabajo realizado por las amas de casa” (2007, 1). Plantea una discusión en torno a la reproducción, los espacios y el trabajo doméstico como tres claves teóricas necesarias para eventualmente lograr visibilizar el trabajo doméstico que realizan mayoritariamente las mujeres. A partir de una síntesis histórica, afirma que durante el siglo XIX, la Revolución Industrial promovió la separación entre la esfera de producción doméstica (inactividad) y la mercantil (actividad). Fue así como el trabajo se vinculó solo a la producción y a la retribución económica como forma de calcular su valor, en tanto que la esfera doméstica quedó reservada para las “tareas reproductivas”. Esto construyó la simbolización de “mujeres al hogar, hombres a la plaza”, basada en argumentos improbables sobre supuestas “diferencias sexuales de los géneros” (Laqueur, 1994, cit. en Vega

Montiel). En consecuencia, los “principios universalistas de la Ilustración (libertad, fraternidad, igualdad) excluyeron a las mujeres del territorio de los derechos” (2007, 3). Vega Montiel aclara que prefiere hablar de ámbito doméstico (negación de lo propio) y no de ámbito privado (individualidad), porque la privacidad tiene dos significados opuestos: como apropiación de sí, valoración positiva, o como privación de sí, valoración negativa.

Algo novedoso que también aporta Vega Montiel (2007) es clarificar el significado simbólico que se le suele dar al trabajo doméstico como un trabajo “por amor”, vinculado conceptualmente con valores de la feminidad y reproductivos. Es así como la autora, en busca de desmitificar el binomio domesticidad-feminidad, domesticidad-amor, domesticidad-virtud, cita los efectos negativos que Ann Oakley (1985) le encontró a este tipo de trabajo, a partir de un estudio realizado a las amas de casa inglesas. Estos son la insatisfacción o descontento, la monotonía como el adjetivo característico del trabajo doméstico, el aislamiento e interacción mínima con otros sujetos del espacio público y, en consecuencia, la depresión como problema psicológico latente. Estos hallazgos coinciden con los obtenidos por Durán Heras (1988) en un estudio realizado entre mujeres españolas. De la misma forma, Oakley expone los argumentos de la visión positiva sobre este tipo de trabajo, basados en: la identificación con su rol; que a mayor cantidad de trabajo, mayor identificación; que el proceso de identificación con el ser ama de casa se relaciona con el rol de madre como modelo y que la identificación se relaciona con idea de domesticidad como parte de la naturaleza femenina. Como conclusión, Vega Montiel afirma que es importante a futuro exigir la regulación del trabajo doméstico y democratizar las relaciones en el espacio doméstico.

Es interesante resaltar también algunos aportes que han hecho organismos internacionales respecto a la división sexual del trabajo y sus orígenes. En ese sentido, un informe de la CEPAL<sup>8</sup> (2013) advierte sobre los estereotipos de género, que son aquellos modelos construidos socialmente en los que se supone que debemos encajar las personas conforme nuestra sexualidad anatómica. Tal como afirma el informe, según dichos estereotipos, “los hombres serían más aptos para realizar trabajo físico pesado o para asumir funciones de mando y responsabilidad, mientras que las mujeres tendrían una propensión ‘natural’ a ocuparse y cuidar de los demás” (p. 72). Además, la “convicción de que ciertas destrezas o competencias, como la habilidad manual y la capacidad de comunicación y de empatía, no son adquiridas por medio de la formación y de la experiencia, sino que se trata de atributos femeninos transmitidos genéticamente, conduce a la subvaloración de las ocupaciones tradicionalmente femeninas, como el trabajo doméstico o el trabajo de cuidado” (Hearn y Parkin, 1987 cit. en CEPAL, 2013, p. 72).

Por su parte, un informe de la OIT<sup>9</sup> (2001) sostiene que incluso con iguales calificaciones previas al momento de ingresar al mercado del trabajo, las mujeres tienen menores oportunidades de permanencia, ascenso, protección y estabilidad laboral que los varones, debido en gran medida a sus funciones reproductivas y de cuidados familiares. Además, destaca que las presunciones acerca de mayores índices de ausentismo y de rotación entre las mujeres, debido justamente a sus responsabilidades relacionadas al TDCNR,

8 La Comisión Económica para América Latina y el Caribe es una de las cinco comisiones regionales de las Naciones Unidas.

9 La Organización Internacional del Trabajo es un organismo tripartito especializado de las Naciones Unidas que se dedica a los asuntos del trabajo, el empleo y las relaciones laborales.

hacen presuponer un menor compromiso y menor ambición en el trabajo, porque se asume que su papel es primordialmente el de ser sostén del hogar. Es evidente que dichos estereotipos sobre los roles y las aspiraciones de varones y mujeres en el mercado del trabajo y en el hogar, persisten actualmente en América Latina, a pesar de la mejoría de algunos indicadores relativos a su inserción laboral.

### **Trabajo de cuidados**

En el marco de estos debates, a partir de la década de 2000 comienza a adquirir centralidad el concepto de “trabajo de cuidados”, así como también la economía del cuidado y la economía feminista.

Una de las primeras en hacer referencia a los trabajos de cuidados fue María Ángeles Durán Heras (2000) quien afirmó que las familias suministran el bienestar a través de la realización de sus funciones básicas: las funciones reproductivas (procreación), las funciones de prestación de servicios básicos (trabajo doméstico) y, por último, funciones expresivas y de cohesión afectiva (cuidados).

En la misma línea, Cristina Carrasco (2005) se dedica a realizar una reconstrucción de las líneas de debate conceptual sobre el trabajo familiar doméstico, que en ese momento estaba planteando “por una parte, las tareas de cuidados como elemento crítico del trabajo no remunerado y, por otra, la necesidad de desarrollar nuevos marcos analíticos en economía que integran todas estas actividades realizadas tradicionalmente por las mujeres en el hogar y que dichos trabajos se consideren en el diseño de las políticas públicas” (2005, 23). Para ello, la autora afirma que es imprescindible aceptar que no existen personas cuidadas y personas cuidadoras como diferentes estratos de la población: “todos y todas tenemos

potencialmente ambas dimensiones” (ibíd.). Carrasco se preocupa en aclarar que si lo que se busca es estudiar seriamente las distintas dimensiones del tiempo, va a tener que superarse la estrecha visión de la economía clásica que solo recoge el tiempo “medible y cuantificable invisibilizando los aspectos más subjetivos del cuidado” (ibíd.). Paradójicamente, el tiempo que desaparece es el que invierten las mujeres en el trabajo doméstico.

Resulta interesante la aclaración que realiza Arlie Hochschild (2008) al sostener que el término “cuidado” indica en todos los casos un vínculo emocional. A partir de esa noción, la autora relaciona temas variados y complejos tales como las emociones, el género, las migraciones, el capitalismo y la globalización para mostrar que, al menos en Europa y Estados Unidos, cada vez se produce menos cuidado familiar pero se consume más.

La publicación *Economía Feminista: desafíos, propuestas y alianzas* (2018) constituye un gran aporte para pensar los desafíos actuales de la economía feminista (EF), entendida como una propuesta económica heterodoxa que aspira a la transformación del sistema imperante. Cristina Carrasco y Carme Díaz Corral, editoras del libro, sostienen que esta corriente surge en el siglo XIX como crítica a las corrientes económicas ortodoxas dominantes. Su aparición se dio “cuando un grupo de mujeres se enfrentan a los economistas clásicos por no discutir la división sexual del trabajo, por no otorgarles categoría económica a las actividades domésticas ni conceptualizarlas como trabajo, por aceptar las discriminaciones laborales de las mujeres” (2018, 7). En la publicación se exploran los potenciales puentes y diálogos que se podrían generar —o se están generando— entre la EF y otras corrientes críticas como la economía solidaria, la economía ecológica, la economía urbana y la economía del cuidado.

Por su parte, la economista Natalia Quiroga Díaz sostiene que estamos ante una crisis de reproducción, que se caracteriza por la “exclusión sistemática de amplios sectores de la población del acceso a los recursos indispensables para satisfacer sus necesidades de reproducción, biológica y social” (2008, 78). Plantea que la economía feminista es una respuesta a esta situación, que busca reformular conceptualmente a la economía, redimensionar lo reproductivo y reconocer el peso que tiene la dimensión simbólica y cultural. Sin embargo, advierte que los aportes de la EF “son en ocasiones desestimados al considerarlos una reivindicación meramente sectorial para la inclusión en igualdad de condiciones” (2008, 87), cuando, por el contrario, “este pensamiento cuestiona las categorías de la economía vigente y el vínculo de estas con el sistema patriarcal” (ibíd.).

Respecto específicamente a la economía del cuidado, Corina Rodríguez Enríquez (2015) afirma que se trata de una propuesta enmarcada en la economía feminista que “ha contribuido a actualizar el debate feminista sobre las formas de organización de la reproducción social y a reconocer el impacto de estas en la reproducción de la desigualdad” (2015, 30). En un sentido amplio, el concepto hace referencia a todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas. “Incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (actividad interpersonal de cuidado), provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (limpieza de la casa, compra y preparación de alimentos), gestión de cuidado (coordinación de horarios, traslados a centros educativos y otras instituciones, supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, etc.)” (2015, 36). Para esclarecer la cuestión de la economía del cuidado, en primer lugar Rodríguez



Enríquez define a la organización social del cuidado como “la forma en que, de manera interrelacionada, las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias producen y distribuyen cuidado” (2015, 40). Seguidamente, define a las redes de cuidado como “encadenamientos múltiples y no lineales que se dan entre los actores que participan del cuidado, los escenarios en los cuales esto sucede y las interrelaciones que establecen entre sí y que inciden en lo densa o débil que resulta la red” (2015, 40-41). Están conformadas por quienes dan cuidado y quienes lo reciben, así como por los actores institucionales, los marcos normativos, la participación mercantil y la comunitaria. Otro concepto fundamental es el de las cadenas globales de cuidado, que se dan cuando “se transfiere el cuidado de la mujer empleadora en el país de destino hacia la trabajadora migrante, y desde esta hacia sus familiares o personas próximas en el país de origen” (2018, 137). La autora (2015) afirma que en América Latina en general, y en Argentina en particular, la organización social del cuidado es particularmente injusta, debido a varias causas: a la marcada división sexual del trabajo, a la naturalización de la capacidad de las mujeres para cuidar, a que la participación del Estado en esta temática quedó restringida a aspectos muy específicos y, por último, a que el grado de libertad para decidir la mejor manera de organizar el cuidado de las personas depende en gran medida de la clase social a la que pertenecen.

### **Corresponsabilidad**

Otro de los conceptos que han tomado protagonismo en los últimos años es el de corresponsabilidad, llamada también conciliación. Se trata de lograr no solo que los varones y las mujeres compartan

equitativamente las TDCNR, sino que la responsabilidad sobre estas tareas sea compartida entre el Estado, los sindicatos y las empresas para lograr la igualdad de géneros en el ámbito laboral.

En ese sentido, resulta fundamental el aporte que Eleonor Faur (2006) desarrolló al analizar la estructuración de la conciliación familia-trabajo en las legislaciones laborales y en las subjetividades masculinas en América Latina. La autora afirma que algunos de los factores que han alterado un poco la división sexual del trabajo son los cambios en las estructuras y dinámicas familiares, el aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo remunerado, la flexibilización de las condiciones de trabajo y el avance educativo de las mujeres. Estas cuestiones indefectiblemente han llevado a la redefinición de las pautas de provisión económica en los hogares y la desnaturalización de cierta estructuración en las relaciones sociales de género. A su vez, muestra que en América Latina la tasa de actividad doméstica de “mujeres cónyuges” era en 1994 del 53%, en 2002 de 44,3% y en 2005 descendió a 10%. En paralelo, el porcentaje de hogares con jefatura femenina ha aumentado en casi todos los países de la región y en los distintos estratos sociales.

La relevancia del enfoque de Faur radica en que describe las particularidades latinoamericanas al pensar la conciliación entre trabajo productivo y reproductivo. Estas son, por un lado, que el incremento de la participación femenina en el trabajo remunerado se produjo en el marco de profundas transformaciones económicas e institucionales impulsadas por el neoliberalismo (flexibilización laboral). Es decir que el contexto era de aumento de los niveles de informalidad y precariedad, de desigualdad social y económica y de persistencia de altos niveles de pobreza en la región, lo que llevó a que solo el 50% de las trabajadoras asalariadas se encuentren

registradas. Estos datos aportan para pensar qué incidencia tienen las consecuencias que las condiciones de trabajo remunerado han tenido en los derechos y la calidad de vida de las mujeres en general. Por otra parte, Faur se aventura a afirmar que América Latina es la cuna del machismo (Valdés y Olavarría, 1997) porque persisten en gran medida las representaciones sociales tradicionales respecto de las responsabilidades diferenciales entre hombres y mujeres. Esto no solo filtra los contratos familiares de distribución del trabajo de cuidado y crianza, sino también las políticas públicas orientadas al mundo del trabajo y de las familias. A su criterio, tanto en las instituciones que regulan la conciliación entre familia y trabajo como en las representaciones sociales, el sujeto de la conciliación no es un sujeto neutro sino que es un sujeto femenino. En ese sentido, Faur cita a Ellingsaeter (1999) quien afirmó que las políticas públicas tendientes a la armonización entre familia y trabajo suelen ofrecer tres clases de dispositivos: tiempo para cuidar, dinero para cuidar o servicios de cuidado infantil. A partir de allí, la autora analiza legislaciones de Argentina, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador y Uruguay respecto a la protección del empleo durante el embarazo, las licencias por maternidad y paternidad, la existencia de guarderías y servicios de cuidado infantil y las representaciones sobre masculinidades en la legislación laboral. En virtud de ello, descubre que en la mayor parte de los casos la conciliación familia-trabajo se encuentra atravesada por las subjetividades masculinas y por la idea de que ser hombre es ser proveedor. Sin embargo, advierte en síntesis tres posturas que adoptan frente al trabajo de las mujeres: la aceptación del trabajo y conciliación, la aceptación “pragmática” del trabajo femenino pero combinada con incomodidad frente a la conciliación o la oposición

al trabajo de las mujeres, que conlleva una percepción de familia y trabajo como esferas irreconciliables.

En el mismo orden de ideas, Eliana Aspiazu (2014) plantea las dificultades para conciliar trabajo y responsabilidades familiares. Esto se relaciona con lo que Catalina Wainerman (1996) define como “segregación de género”, que se presenta en dos formas distintas: horizontal y vertical. La horizontal se manifiesta en la distribución desigual por sexo entre sectores de actividad, que lleva a que haya algunas ocupaciones y puestos de trabajo ocupados casi exclusivamente por mujeres (como el servicio doméstico) y otras por hombres (como la construcción). A su vez, la segregación vertical es aquella que “se da al interior de un mismo sector de actividad, por la concentración de mujeres en los niveles inferiores de la escala y de los varones en los niveles de mayor jerarquía y calificación” (Wainerman, 1996, cit. en Aspiazu 2014, 186). Aspiazu (2014) observa que la dificultad para conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas y de cuidado tiene que ver con que “la incorporación masiva de las mujeres en el mercado laboral no fue acompañada por cambios en la estructuración del ámbito doméstico” (2014, 11). En consecuencia, se produjo una sobrecarga de trabajo para las mujeres, denominada “doble jornada laboral”. La autora expone propuestas de políticas que promuevan a la conciliación con una perspectiva de género. Por ejemplo, a nivel legislativo formula la posibilidad de modificar las regulaciones laborales “generando permisos, licencias y beneficios iguales para varones y mujeres en lo que refiera al cuidado de niñas y niños” (2014, 15). Por otra parte, a nivel de servicios de cuidado para las personas dependientes, sostiene que es fundamental que sean provistos por el Estado de forma gratuita.

En ese sentido, luego de décadas de debate en torno los TDCNR, han sido muchos los estudios que sugirieron propuestas para disminuir la opresión hacia las mujeres. Cristina Carrasco (2001) afirma que existen tres alternativas posibles: en primer lugar, la consolidación de la situación actual respecto a este tipo de trabajo; en segundo lugar, que se mantenga la situación actual pero incorporando políticas públicas “de conciliación” que atenúen las responsabilidades que hoy tienen las mujeres, colaborando en algunas tareas doméstico-familiares. Por último, la opción que considera más optimista es “un cambio de paradigma que signifique mirar, entender e interpretar el mundo desde la perspectiva de la reproducción y la sostenibilidad de la vida” (2001, 19).

### **Encuestas del uso del tiempo**

Las encuestas del uso del tiempo son instrumentos metodológicos que permiten indagar acerca de las distintas actividades que realiza la población en un período determinado y el tiempo que les destinan, y han servido especialmente a la EF para cuantificar dimensión de los TDCNR y estimar la cantidad total de horas que se les dedica.<sup>10</sup> Desde sus inicios, la economía feminista ha analizado críticamente aquellas mediciones de mercado que ignoran lo doméstico, afirmando que debieran ser repensadas tanto las cifras e indicadores que se utilizan para medir el producto bruto interno (PIB) y el producto nacional bruto (PNB). En Argentina, las encuestas de uso del tiempo elaboradas principalmente en ámbitos académicos,

10 Para más información ver la publicación de CEPAL (2014) “Las encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y el Caribe. Caminos recorridos y desafíos hacia el futuro”, a cargo de Rosario Aguirre y Fernanda Ferrari.

muestran que las mujeres “se involucran en un 88,9% en las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas, mientras que los varones se involucran en un 57,9%. Adicionalmente, las mujeres destinan en promedio 6,4 horas diarias a estas actividades, mientras que los varones dedican casi la mitad, 3,4 horas” (Rodríguez Enríquez, Partenio y Latorra, 2018, 34).

Basándose en datos de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU) del año 2013, que especificó el tiempo promedio destinado al trabajo doméstico y de cuidado en aglomerados urbanos de Argentina, Rodríguez Enríquez (2018) calculó la distribución de estas tareas entre varones y mujeres según el quintil de ingreso del hogar. Esto le permitió comprobar, en primer lugar, que la brecha de género en la dedicación a TDCNR atraviesa todos los estratos socio-económicos. Además, que los varones de distintos estratos dedican promedios de tiempos muy similares a estas tareas. Y, por último, que la relación entre la posición económica y la dedicación al trabajo no remunerado es muy evidente en el caso de las mujeres. Afirma que esto último puede deberse a que los hogares más pobres son más numerosos, a la debilidad de la oferta de servicios públicos de cuidado y a la posibilidad de comprar cuidado que tienen las mujeres de mayores ingresos.

Es posible afirmar que el Estado argentino históricamente ha infravalorado las mediciones del TDCNR en la mayor parte en las estadísticas nacionales sobre la población activa, el producto bruto interno y la renta nacional. Sin embargo, desde la asunción del gobierno nacional encabezado por Alberto Fernández y Cristina Fernández de Kirchner,<sup>11</sup> la agenda de los cuidados pareció haberse convertido en una prioridad. Fueron creadas la

11 Gobierno asumido el 10 de diciembre de 2019.

Dirección Nacional de Políticas de Cuidado (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad), la Dirección Nacional de Cuidados Integrales (Ministerio de Desarrollo Social) y la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (Ministerio de Economía). Además, se articuló la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado, coordinada por el Ministerio de las Mujeres, que reúne a doce organismos del Poder Ejecutivo Nacional.

En ese marco, en agosto de 2021 la Dirección de Economía, Igualdad y Género publicó el informe “Los cuidados, un sector económico estratégico”<sup>12</sup> en el que se mide el aporte del TDCNR al PBI. A partir de datos de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC, estiman que las tareas de TDCNR ascienden al 15,9% del PBI. Esto convierte al sector de los cuidados en el que más aporta a la economía, secundado por la industria (13,2%) y el comercio (13%). A su vez, la Encuesta de Uso del Tiempo del INDEC y el informe dan cuenta de que en Argentina las mujeres realizan el 75% de las tareas domésticas no remuneradas, y el 88,9% participan de estas tareas dedicándoles 6,4 h por día. Esa cantidad de horas se encuentra a mitad de camino entre la carga horaria de un trabajo a tiempo parcial y uno a tiempo completo, con la diferencia de que es tiempo destinado a tareas que no son valoradas, reconocidas ni retribuidas como trabajo, dejando a quien las realiza en una posición de suma vulnerabilidad. Por su parte, solo el 57,9% de los varones participa en estos trabajos, dedicándoles un promedio de 3,4 h diarias.

La publicación de estos datos oficiales constituye un avance sin precedentes en Argentina y deja entrever una decisión política clara de avanzar hacia el reconocimiento del aporte que el TDCNR

12 Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los\\_cuidados\\_-\\_un\\_sector\\_economico\\_estrategico\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los_cuidados_-_un_sector_economico_estrategico_0.pdf)

hace al sostenimiento de la vida en sociedad, reclamo histórico del movimiento feminista. Es importante destacar también que los desafíos por delante son innumerables y deberán enfrentar prácticas históricamente arraigadas. Resulta necesario desarrollar nuevos marcos analíticos en economía, nuevas legislaciones en derecho y nuevas perspectivas en lo social, para integrar el análisis de todas estas actividades realizadas tradicionalmente por las mujeres en los hogares y lograr así que dichos trabajos se consideren en el diseño de las políticas públicas desde una mirada interdisciplinaria. El objetivo de máxima es claro: la creación de un Sistema Nacional de Cuidados.

### **Sistema Nacional de Cuidados de Uruguay**

El año 2005 Uruguay vivió un cambio histórico ya que, por primera vez en más de un siglo y medio de vida institucional, una coalición de izquierda —el Frente Amplio— accedió al poder bajo la presidencia de Tabaré Vázquez. Esto ocurrió en un “contexto signado por la crisis económica que vivió el país en el año 2002 y que empeoró las condiciones de vida y trabajo de amplios sectores de la población” (Aguirre y Ferrari, en CEPAL, 2014, 8). A partir de entonces, se promovieron diversas medidas orientadas hacia la “promoción y restitución de derechos de grupos de población que históricamente se han encontrado en una situación de inequidad en el acceso al bienestar y la protección social” (ibíd.). El nuevo gobierno desplegó una agenda social que buscó no solo atender la situación de crisis, sino también transformar la matriz de protección social vigente.

En 2007, la autora Rosario Aguirre analizó el caso uruguayo, reflexionando acerca de qué rol debiera tener el Estado en lo referido



a la conciliación entre trabajo remunerado y responsabilidades familiares. Aspiazu afirma que si bien en Uruguay se dio un proceso continuado de inclusión de mujeres en el mercado de trabajo, ello no implicó una disminución de las diferencias en la participación laboral femenina según estratos socioeconómicos de los hogares. Por el contrario, se dio un aumento de la heterogeneidad y desigualdad entre las trabajadoras mujeres. Aguirre critica que el modelo estatal otorgue máxima responsabilidad a las familias, sin ofrecer una cobertura institucional amplia. La autora destaca la importancia de “encarar las políticas sociales y familiares desde la óptica de la equidad”, así como de debatir “nuevas reglas para ordenar las relaciones entre familias, mercado, Estado y comunidad” (2007, 131).

Tan solo algunos años después, en 2015, el lanzamiento en Uruguay del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) resultó absolutamente novedoso.<sup>13</sup> Del proceso de construcción del SNIC participaron diversos actores de la sociedad civil, del gobierno, de los partidos políticos, de la cooperación internacional y de sectores académicos, en vistas a lograr la construcción de los cuidados como objeto de políticas públicas. A través de la Ley N° 19353<sup>14</sup> se creó el Sistema que “promueve la implementación de políticas públicas destinadas a atender las necesidades de personas mayores de 65 años en situación de dependencia, niños de 0 a 3 años y personas con discapacidad severa”.<sup>15</sup> El objetivo general del SNIC es alcanzar la calidad e igualdad de los cuidados de las personas en situación de dependencia. A su vez, “busca mejorar la vida de las personas dependientes a través de

13 Ley de creación <https://www.bps.gub.uy/bps/file/10433/1/ley19353-sistema-nacional-integrado-de-cuidados.pdf>

14 Disponible en [https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit\\_accion\\_files/siteal\\_uruguay\\_0471.pdf](https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_uruguay_0471.pdf)

15 <http://www.bps.gub.uy/13300/sistema-nacional-de-cuidados.html>

prestaciones de cuidados integrales; visualizar como responsabilidad de toda la sociedad el cuidado de las personas que no tienen autonomía; conciliar la vida laboral con la reproducción familiar; regular los servicios públicos y privados existentes; descentralizar los servicios adaptados a las necesidades de cada lugar mediante acuerdos con las intendencias y los municipios; valorizar y capacitar a los cuidadores, tanto a los que perciben una remuneración por su tarea como los que no”.<sup>16</sup> Su gestión se da a través de la Junta Nacional de Cuidados, que es “el órgano interinstitucional cuyo objetivo es conducir estratégicamente el Sistema de Cuidados”, integrado por el Ministerio de Desarrollo Social, Administración Nacional de Educación Pública, el Banco de Previsión Social, el Congreso de Intendentes, el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay y los Ministerios de Economía y Finanzas, Educación y Cultura, Salud, Trabajo y Seguridad Social y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.<sup>17</sup>

Respecto a por qué considerar que es importante que exista el sistema de cuidados, destacan los siguientes motivos:<sup>18</sup>

- Por una cuestión de género, relacionada a que históricamente las mujeres han asumido las responsabilidades domésticas y de cuidados, lo que generó situaciones de profunda inequidad en la distribución del uso del tiempo y la carga de trabajo.
- Porque el proceso demográfico de envejecimiento de la población generó un aumento de la proporción de personas dependientes.
- Por una cuestión de sustentabilidad social, ya que se busca el desarrollo económico y social a largo plazo.

16 <http://www.bps.gub.uy/13300/sistema-nacional-de-cuidados.html>

17 <http://www.sistemadecuidados.gub.uy/92648/junta-nacional-de-cuidados>

18 <http://www.sistemadecuidados.gub.uy/55685/cuidados>

- Porque en las últimas décadas surgieron diversas ofertas de prestadores de servicios privados, lo que requiere y justifica la intervención estatal, a fin de garantizar la transparencia, calidad e igualdad de acceso.
- Por una cuestión de derechos, ya que el Estado tiene la obligación de garantizar y ampliar los derechos sociales.

Además, es importante destacar el rol del Plan Nacional de Cuidados<sup>19</sup> en “el reconocimiento del valor social de los cuidados, así como la modificación de la actual división sexual del trabajo apuntando a un modelo corresponsable entre familias, Estado, comunidad y mercado” (Cafaro Mango, 2019, p. 308).

Al respecto, la autora Ana Laura Cafaro Mango (2019) sostiene que Uruguay logró que el tema de los cuidados entre en la agenda pública, aclarando que pensar en una política de cuidados implica también pensar en clave de las estructuras sociales heterogéneas y la diversidad de arreglos familiares. Cafaro Mango afirma que “la transversalización se convierte en un enfoque transformador si es capaz de desafiar los paradigmas existentes en cuanto al orden de género” y que de alguna forma eso no se ve aún reflejado en la implementación del SNIC. Incluso va más allá, preocupándose por evitar que el SNIC “no se transforme en políticas que promuevan únicamente la integración de las mujeres al sistema económico, sino que efectivamente cuestione la estructura económica, así como la división sexual del trabajo” (2019, 311). Por otra parte, respecto a los resultados que ha arrojado el desarrollo de esta política pública

19 El Plan Nacional de Cuidados 2016-2020 fue elaborado por la Junta Nacional de Cuidados a través de comisiones interinstitucionales en las áreas de infancia, dependencia, regulación y formación. Fue presentado como documento en diciembre 2015. Recuperado de: <http://www.sistemadecuidados.gub.uy/innovaportal/v/61180/1/innova.front/plan-nacional-de-cuidados-2016-2020> (Cafaro Mango, 2019).

integral Cafaro Mango (2019) expone que “continúan en Uruguay las inequidades entre hombres y mujeres en el trabajo de cuidados familiares y sociales, evidenciándose que estos temas siguen siendo responsabilidad, fundamentalmente de las mujeres, a la vez que persisten brechas significativas entre quienes disponen de mayores recursos económicos para acceder a cuidados de calidad y quienes no” (Batthyány, 2015, cit. en Cafaro Mango, 2019).

Por su parte, un informe de ONU Mujeres publicado en 2019 destaca muchos aspectos positivos, tales como: el reconocimiento y la revalorización del trabajo de cuidados no remunerado, la medición y contabilización del mismo, la reducción del trabajo de cuidados no remunerado a través de diversas políticas (servicios de cuidado infantil, servicios de atención a la dependencia, iniciativas locales de cuidados), las medidas de corresponsabilidad, la actualización de las licencias por paternidad, maternidad y parentales, entre otras. Analiza también los desafíos a futuro y las cuentas pendientes, entre ellas “garantizar los derechos laborales a todos los trabajadores y trabajadoras del cuidado y su inclusión en la negociación colectiva, preferentemente a través de un grupo particular que contemple sus especificidades” (2019, 31). Más allá de los avances alcanzados y de los desafíos por delante, la experiencia del SNIC es una experiencia única en la región que debe ser analizada y estudiada en profundidad.

## **Conclusiones**

El presente trabajo buscó reflexionar sobre los trabajos domésticos y de cuidados no remunerados (TDCNR), entendiendo que históricamente se ha invisibilizado y no se ha reconocido la centralidad que representan para el sostenimiento de la vida y de la economía.

Se exploró acerca del origen de los debates en torno al trabajo doméstico en el hemisferio norte, de los posteriores desarrollos teóricos en América Latina, y específicamente en Argentina. Además, se presentaron algunos de los conceptos más contemporáneos como el trabajo de cuidados, la economía feminista, las encuestas del uso del tiempo y la corresponsabilidad. Por último, se expuso sobre la única experiencia de política pública integral de la región: el Sistema Nacional de Cuidados de la República Oriental del Uruguay. Al respecto, se reconoce que el SNIC es una política en plena y constante construcción, que presenta aún deficiencias pero que se encuentra a tiempo de redefinirse en sus puntos débiles e implementar las modificaciones necesarias para que se consoliden efectivamente los cuidados como un derecho universal tanto de la persona que recibe cuidados como de la que cuida. Más allá de sus desafíos pendientes, por el momento continúa siendo el horizonte más concreto y viable al que pueden aspirar el resto de los países latinoamericanos si se proponen legislar en pos de la creación de sistemas nacionales de cuidados con perspectiva feminista y vocación transformadora.

El movimiento feminista, en sus diversas vertientes y perspectivas, lleva décadas organizándose en pos de una transformación social que garantice la equidad de géneros, que termine con la opresión sexista y el sometimiento de millones de personas como consecuencia del régimen patriarcal y machista. Se han hecho, además, diversos esfuerzos por construir teorías críticas que desde los centros de pensamiento aporten a la ciencia una propuesta alternativa al sistema actual. Puntualmente, lo que podríamos encuadrar dentro de la corriente de la economía feminista ha puesto en agenda el debate sobre la sostenibilidad de la vida, mostrando que las tareas domésticas no solo son mayoritariamente realizadas por mujeres,

sino que además son invisibilizadas e infravaloradas. Los esfuerzos de tantas décadas por lograr el reconocimiento de estas tareas han calado hondo en el movimiento feminista, y queda demostrado en cada pared o remera que reza “eso que llaman amor es trabajo no pago”. La propuesta de la EF implica sobre todo un cambio cultural que garantice la valoración de las tareas domésticas y de cuidados y que promueva la corresponsabilidad entre Estado, sociedad, mercado y comunidad, así como entre mujeres y varones dentro de las familias. En síntesis, que frente al conflicto entre el capital y la vida, gane la vida, y sea puesta en el centro para construir un mundo más justo, más habitable, más libre y más igualitario.

### Referencias bibliográficas

- Abramo, L. (2004), “¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?”, *Revista Estudios Feministas*, 12(2), 224-235. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2004000200013>
- Aguirre, R. (2007), “Trabajar y tener niños: insumos para repensar las responsabilidades familiares y sociales”, en Gutiérrez, María Alicia, *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*, Buenos Aires, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- Aguirre, R. y Ferrari, F. (2014), “La construcción del sistema de cuidados en el Uruguay. En busca de consensos para una protección social más igualitaria”, *Serie Políticas Sociales*, 192, CEPAL, publicación de las Naciones Unidas.
- Aspiazu, E. (2014), “Conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares: una revisión teórica con enfoque de género”, *Investigium IRE: Ciencias Sociales y Humanas*, (1), 177-194.

- Bejarano Franco, M. T. (2013), “El uso del lenguaje no sexista como herramienta para construir un mundo más igualitaria”, *Revista de Comunicación Vivat Academia*, 124(XV), 79-89, Universidad de Castilla La Mancha, España.
- Benería, L. (1999), “El debate inconcluso sobre el trabajo doméstico no remunerado”, en Rodríguez, D. y J. Cooper (comp.) (2005), *El debate sobre el trabajo doméstico. Antología*, UNAM.
- Cafaro Mango, A. L. (2019), “El Sistema Nacional Integrado de Cuidados en Uruguay. ¿Acceso equitativo para la ciudadanía en tanto derecho universal?”, *Cultura-hombre-sociedad*, 29(2), 295-314. <https://dx.doi.org/10.7770/0719-2789.2019.cuhso.03.a02>
- Carrasco, C. (2005), “La paradoja del cuidado: necesario pero invisible”, *Revista Economía Crítica*, 5, 39-64.
- Carrasco, C. et ál. (2018), *Economía Feminista: desafíos, propuestas, alianzas*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Madreselva.
- CEPAL (1999), *Participación, liderazgo y equidad de género en América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile.
- (2013), *Trabajo decente e igualdad de género. Informe Regional*, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. Disponible en [http://guiaderecursos.mides.gub.uy/innovaportal/file/21571/1/12\\_oit-trabajo\\_decente\\_y\\_euidad\\_de\\_genero.pdf](http://guiaderecursos.mides.gub.uy/innovaportal/file/21571/1/12_oit-trabajo_decente_y_euidad_de_genero.pdf).
- Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas (2011), *Módulo 1*, Lima.
- Dalla Costa, M. y James, S. (1971), *El poder de la mujer y la subversión de la comunidad*, México, Siglo XXI.
- De Barbieri, T. (1978), “Notas para el estudio del trabajo de las mujeres: el problema del trabajo doméstico”, en Rodríguez, D. y J. Cooper (comp.) (2005), *El debate sobre el trabajo doméstico. Antología*, UNAM.
- Durán Heras, M. A. (2000), “Uso del tiempo y trabajo no remunerado”, en *Revista de Ciencias Sociales. Género y desigualdades sociales*, 18, Montevideo, Universidad de la República.

- Faur, E. (2006), “Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo”, *Nómadas*, 24, Universidad Central, Colombia.
- Federici, S. (2013), *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*, Buenos Aires, Traficantes de sueños.
- Gardiner, J. (1975), “El trabajo doméstico de las mujeres”, en Rodríguez, D. y J. Cooper (comp.) (2005), *El debate sobre el trabajo doméstico. Antología*, UNAM.
- Goldsmith, M. (1986), “Análisis histórico y contemporáneo del trabajo doméstico”, en Rodríguez, D. y J. Cooper (comp.) (2005), *El debate sobre el trabajo doméstico. Antología*, UNAM.
- Himmelweit, S. (1995), “El descubrimiento del trabajo no pagado: las consecuencias sociales de la expansión del trabajo”, en Rodríguez, D. y J. Cooper (comp.) (2005), *El debate sobre el trabajo doméstico. Antología*, UNAM.
- Hochschild, A.R. (2008), *La mercantilización de la vida íntima. La casa y el trabajo*, Katz.
- Ironmonger, D. (1996), “Contabilidad del producto, insumos provenientes del capital y del trabajo de los cuidados: estimación del producto bruto de los hogares”, en Rodríguez, D. y J. Cooper (comp.) (2005), *El debate sobre el trabajo doméstico. Antología*, UNAM.
- Larguía, I. y Dumoulin, J. (1976), *Hacia una ciencia de la liberación de la mujer*, Anagrama.
- Martín Bardera, S. (2015), “Concepto de género. De las teorías feministas a las políticas públicas. La universidad pública española como estudio de caso”, tesis doctoral dirigida por M<sup>a</sup> Teresa López De La Vieja, Universidad De Salamanca.
- Miranda-Novoa, Martha (2012), “Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género”, *Díkaion*, 2(21), Universidad de La Sábana, Colombia.



- Molyneux, M. (1979) “Más allá del debate sobre el trabajo doméstico”, en Rodríguez, D. y J. Cooper (comp.) (2005), *El debate sobre el trabajo doméstico*. Antología, UNAM.
- OIT (2001), *Programa modular de capacitación e información sobre género, pobreza y empleo. Módulo 6: Acceso a trabajo decente*, Santiago.
- ONU Mujeres (2019), *El Sistema Nacional Integrado de Cuidados en Uruguay: Una oportunidad para el empoderamiento económico de las mujeres*, disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2019/10/sistema-nacional-de-cuidados-oportunidad-empoderamiento-uruguay>.
- Quiroga Díaz, N. (2008), “Economías feminista, social y solidaria. Respuestas heterodoxas a la crisis de reproducción en América Latina”, *Iconos. Revista de Ciencias Sociales*, 33, 77-89, Quito, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-Sede Académica de Ecuador.
- Rodríguez, Dinah (2001), *Trabajo femenino, ¿salario para el trabajo doméstico?*, México, Colectivo Atabal.
- Rodríguez Enríquez, C. (2015), “Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad”, *Nueva Sociedad*, 256.
- (2018), “Economía del cuidado y desigualdad en América Latina: Avances recientes y desafíos pendientes”, Carrasco, C. et ál., *Economía Feminista: desafíos, propuestas, alianzas*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Madreselva, 133-156.
- Rodríguez Enríquez, C. y Marzonetto, G. (2015), “Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina”, en *Perspectivas de Políticas Públicas*, 8(4).
- Rodríguez Enríquez, C., Partenio, F. y Laterra, P. (2018), “Lecturas feministas de la economía y la autogestión”, en *Autogestión para otra economía*, 6.

- Seccombe, W. (1974), “El trabajo del ama de casa en el capitalismo”, en Rodríguez, D. y J. Cooper (comp.) (2005), *El debate sobre el trabajo doméstico. Antología*, UNAM.
- Vega Montiel, A. (2007), “Por la visibilidad de las amas de casa: rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico”, *Política y cultura*, 181-200.
- Vituro, P. (2007), “Constancias”, VII Jornadas de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, Buenos Aires.
- Wainerman, C. (1996), “¿Segregación o discriminación? El mito de la igualdad de oportunidades”, *Boletín Informativo Techint*, 285, 59-75.

# PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD: UNA MIRADA FEMINISTA Y FEDERAL DE LOS FONDOS PÚBLICOS EN ARGENTINA

MARIANA LAYLA IZA, GABRIEL MARIO OLMEDO  
SOSA, LAUTARO BREITMAN PACHECO Y LOURDES  
BELÉN PAZ

## **Introducción**

Si bien el concepto de Presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad (PPGyD) es un tema que en Argentina pareciera reciente, la realidad es que cuenta con una larga historia de estudio y aplicación. La sensación de novedad se debe a que recién en el último año se ha logrado que el gobierno nacional elabore y presente su presupuesto con esta perspectiva. No obstante, es importante señalar que esto no es algo que sucedió de un momento a otro y solo por la voluntad política de hacerlo. Este proceso contó con ciertas condiciones previas que así lo permitieron: el auge de los movimientos feministas, la agenda internacional en materia de género, la capacidad técnica del personal a cargo, la transparencia

de los fondos públicos nacionales y la cultura de seguimiento y control presupuestario en este nivel de gobierno por parte de organizaciones de la sociedad civil, academia, medios de comunicación y oposición política.

El avance que significó la implementación del etiquetado PPGyD en el presupuesto nacional ha fomentado el debate sobre la importancia de ponerlo en práctica en los distintos niveles de gobierno. Ahora bien, ¿qué significa implementar un PPGyD?, ¿existe una única forma de hacerlo?, ¿en qué situación se encuentran los presupuestos provinciales? Estas son algunas de las preguntas que guiarán el presente ensayo y que nos invitan a ponernos las gafas feministas y federales para intentar responderlas.

Para ello, hemos ordenado el presente trabajo de la siguiente manera: en primer lugar, realizaremos un breve repaso sobre qué es el presupuesto, cómo afecta la vida cotidiana de las personas y las diversas formas de entender los PPGyD. En segundo lugar, mostraremos la interrelación entre los análisis federales y feministas. Veremos cómo el neoliberalismo delegó en las provincias derechos esenciales, como lo son la educación y la salud, pero sin los recursos necesarios para afrontarlas. Esta situación derivó en un ahogo de las cuentas públicas subnacionales y las empujó a políticas de ajuste que, como veremos más adelante, acrecientan las brechas de género existentes.

En tercer lugar, recorreremos el país a través de los presupuestos provinciales con el propósito de identificar tanto aquellos que trabajan con PPGyD como también los niveles de transparencia y desagregación de cada uno, entendiendo que el acceso a la información pública es una condición indispensable para controlar a los Estados en general, y a sus iniciativas tendientes a disminuir brechas

en particular. Finalmente, presentaremos algunas reflexiones y propuestas sobre cómo se podría avanzar hacia PPGyD federales.

## **El presupuesto público y su impacto en la vida de las personas**

### *¿Qué es un presupuesto público?*

Según a quién se le pregunte es la respuesta que se obtendrá. Algunas personas dirán que es el cálculo de los gastos y los ingresos que se prevén para un año; otras que es el plan de gestión de un gobierno. Habrá quien pondrá el enfoque en que es una ley en la que el Congreso le autoriza al Poder Ejecutivo en qué gastar los fondos, como también personas que lo resuman como el dinero que tiene el Estado.

En este ensayo utilizamos el concepto de presupuesto público que lo define como una herramienta con la que cuenta el Estado en sus distintos niveles —nacional, provincial y municipal— para determinar el origen de sus recursos, el destino de sus erogaciones y, por lo tanto, es el lugar donde se encuentran plasmadas las prioridades del gobierno. El discurso oficial puede resaltar ciertas preocupaciones sociales y plantearse como objetivo resolverlas, pero si estas palabras no se concretan en fondos suficientes es porque no responden a un interés real. Dicho de otra manera, viendo cuánto y a dónde se destinan los fondos públicos podremos saber cuáles son las prioridades de la gestión. He aquí la importancia de que la sociedad conozca cómo impacta en su vida cotidiana el diseño y la ejecución de los presupuestos públicos de los distintos niveles de gobierno.

Es importante comprender que la gestión presupuestaria tiene un impacto multidimensional sobre las brechas sociales y de

género existentes, y por lo tanto en la vida de las personas. Elson (2006) destaca cuatro dimensiones: los ingresos, las erogaciones, la macroeconomía y el proceso presupuestario.

El Estado necesita ingresos para poder funcionar, y según cómo recaude (o deje de hacerlo) es cómo afectará a distintos sectores de la población. No es lo mismo que se financie con recursos provenientes de impuestos a la riqueza a que lo haga con impuestos al consumo, o que disminuya su recaudación a cambio de menores prestaciones sociales.

Por otro lado, a través de las erogaciones el Estado puede garantizar (o no) derechos y reducir (o profundizar) las brechas y desigualdades existentes. En este sentido, vale mencionar como ejemplo el caso de la Ley de Educación de Mendoza, que en su artículo 161 establece que el fondo permanente para el financiamiento educativo debe estar compuesto por el 35% del presupuesto provincial, pero en lo concreto nunca se ha llegado a ese porcentaje, siendo su techo el 25% alcanzado en 2015.

Asimismo, el Estado es un actor central en la economía de una sociedad. Cómo y cuánto decida recaudar y erogar impactará en la macroeconomía. Es decir, influirá sobre la inflación, el desempleo, la actividad económica. Por lo tanto, también lo hará sobre las condiciones de vida de la población con impactos diferenciados según las condiciones particulares de clase, género y raza.

Por último, las personas intervinientes en el proceso presupuestario inciden fuertemente en la perspectiva del mismo. A pesar de los avances en materia de paridad de género las mujeres son constantemente subrepresentadas en las áreas económico-contables. Ellas tienden a participar en espacios más “sociales” o relacionados a temáticas que, por los estereotipos de género, se asocian a las

mujeres (desarrollo social, educación, salud, etc.). Por ello, suelen quedar excluidas de los espacios donde se toman decisiones clave sobre la administración de los fondos públicos. Esta situación ha contribuido a que muchas políticas destinadas a mejorar la calidad de vida de las mujeres y diversidades hayan quedado relegadas en el proceso de asignación de los recursos.

Reconocer y visibilizar a los presupuestos públicos como una de las herramientas fundamentales con las que cuenta el Estado para transformar la realidad es el primer paso para plantear la urgencia y la necesidad de que los mismos incorporen la perspectiva de género y diversidad.

### **EL PPGyD y sus antecedentes internacionales**

Consideramos al Presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad como una herramienta que permite reconocer que las políticas públicas no son neutrales al género y se plantea como objetivo la disminución de brechas preexistentes en la sociedad patriarcal en donde se aplicarán dichas políticas. Para ello debe identificar que las brechas y desigualdades se ven atravesadas por diversas condiciones, tales como las de identidad de género, clase, edad, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, orientación sexual y discapacidad, entre otras.

Es importante reconocer que las violencias, aparte de en lo económico, se expresan en los cuerpos, en las jerarquías políticas y en los tiempos. Es esta multidimensión la que nos permite ver a los PPGyD más allá del etiquetado de las partidas destinadas específicamente a mujeres y diversidades, que en su mayoría se traducen en transferencias de ingresos.

A su vez, es un proceso que debe atravesar al presupuesto en todas sus etapas: elaboración, aprobación, ejecución y control; en donde la transparencia se vuelve una condición *sine qua non* para la participación de todas las organizaciones políticas que se encuentran por fuera de los poderes del Estado y, por ende, una real garantía que se está trabajando en una mayor igualdad en el acceso a derechos.

Como adelantamos en la introducción, este enfoque no es reciente. En palabras de Barón (2020) los presupuestos sensibles al género cobraron una visibilidad internacional a partir de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) en 1979. Luego, la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995, en la que se firma la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing refuerza esta visión. En ambas se posiciona a los PPG como un instrumento clave para lograr la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas.

A estos hitos históricos deberíamos sumarle como acontecimiento reciente la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible consensuada en el año 2015 en la Asamblea de la Organización de Naciones Unidas (ONU). Los 193 países miembros se comprometieron con diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para mejorar la vida de la población. El quinto objetivo específicamente se propone lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, dando un marco global para la promoción de la implementación de políticas con perspectiva de género.

Desde entonces, a lo largo del mundo han existido múltiples y variados esfuerzos para incorporar el enfoque de género en los presupuestos y en la forma de gestionar los fondos públicos. En



algunos países se propuso la exigencia de elaborar documentos oficiales en cada nivel estadual, explicitando el impacto de los ingresos y erogaciones sobre las mujeres y niñas. También se trabajó con metodologías que consistían en la clasificación de las erogaciones según estuviesen destinadas específicamente a mujeres o no. Otros impusieron cuotas del presupuesto que debían destinarse a reducir las desigualdades de género en cada repartición. Este avance en la visibilización de los impactos de las políticas públicas sobre las mujeres logró aumentos significativos en las partidas presupuestarias destinadas a reducir las desigualdades (Magiorano, 2020) (Oficina de Presupuesto del Congreso [OPC], 2019).

### **La aplicación del PPGyD en el Estado nacional**

En los últimos años nuestro país se incorporó a la agenda internacional en materia de PPGyD. En 2019 se realizó la primera experiencia de aplicación de etiquetas PPG del presupuesto nacional y para 2021 se elaboró el primer PPGyD del gobierno argentino. Este proceso que se ha dado a nivel nacional da cuenta del avance que se ha tenido en materia de políticas de género, fundamentalmente a partir de la primera marcha de “Ni una menos” en 2015. Este evento representó un evidente punto de inflexión en términos sociales, políticos y culturales. La organización de los movimientos feministas ha tenido un crecimiento incesante desde entonces, obligando a incorporar determinados debates y problemáticas de género en la agenda pública y de gobierno.

La creación de un Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD) junto con la ampliación del enfoque en políticas de género para que se contemplen los trabajos del cuidado y

su importancia en el funcionamiento socioeconómico, es producto de los reclamos de los movimientos feministas. En este sentido, es válido mencionar la visibilidad que le dio el paro internacional de mujeres a los trabajos reproductivos. A partir de 2017 cada 8 de marzo podemos escuchar fuerte y claramente en diferentes partes del mundo la consigna “si nuestro trabajo no vale, que produzcan sin nosotras”.

La conjunción de todos estos cambios políticos y culturales recientes facilitaron la confección del PPGyD 2021 nacional. La Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (DNEIyG) (2021) especificó en el documento “Presupuesto 2021. Primer presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad” cuáles fueron los lineamientos principales para la elaboración del mismo:

- Reconocer la desigualdad estructural económica y social de las mujeres y LGBTI+, en relación a los varones.
- Reconocer el aporte del trabajo doméstico y de cuidados al sistema económico y productivo.
- Orientar recursos a reducir brechas de tiempos, brechas de cuidados, de ingresos, mejorar la calidad del empleo, garantizar el acceso a la salud y erradicar la violencia de género.
- Orientar el Presupuesto Nacional a cerrar brechas de género y consolidar esta orientación como estrategia de desarrollo económico e inclusión social.
- Poner el acento en la redistribución equitativa de las tareas domésticas y de cuidado y la inserción laboral de mujeres y LGBTI+ en sectores estratégicos, tradicionalmente masculinizados (p. 13).

Siguiendo estos lineamientos, se aplicó una metodología de etiquetado que permitió identificar las partidas destinadas a la

reducción de las brechas de desigualdad de género (de ingresos, de tiempo y de participación laboral), ampliándose el etiquetado utilizado en 2019, que en principio solo permitía la identificación de programas con impacto en mujeres y niñas.

En el mismo documento la DNEIyG resalta que el etiquetado con perspectiva de género en los presupuestos es una herramienta muy útil. Sin embargo, pueden presentarse obstáculos en su implementación que limitan su potencialidad, como la reproducción de los estereotipos de género en el etiquetado, la ausencia de herramientas para ponderar el gasto, la falta de transversalización del enfoque en todos los organismos del Estado y a lo largo de todas las etapas del proceso presupuestario.

Es por esto que consideramos que el etiquetado en los presupuestos es necesario, pero no suficiente. Para avanzar en un PPGyD, y por lo tanto en la planificación con perspectiva de género, es muy importante reconocer que las intervenciones sectoriales individuales tienen limitaciones. Se necesita un esquema integral para asegurar que se tenga en cuenta, de manera adecuada, el triple rol de las mujeres, que se extiende a través del hogar, la comunidad y su lugar de trabajo, (Moser, C., citada en Muñoz & Wartenberg, 1995, p. 53).

Otra de las políticas impulsadas desde el gobierno nacional, mediante la DNEIyG y del MMGyD, es fomentar y acompañar las propuestas provinciales de implementación de PPGyD con talleres, mesas de trabajo y apoyo técnico. Sin embargo, en este sentido queda un largo camino por recorrer (DNEIyG, 2021).

A partir de esta problemática es que se propone pensar en estrategias para implementar políticas subnacionales que efectivamente contribuyan al cierre de brechas y mejoren la calidad de vida de su población. Para ello debemos contemplar la

heterogeneidad que existe en las provincias en materia de recursos, necesidades, población, territorio, cultura, etcétera, haciendo hincapié, también, en la relevancia que tienen estos gobiernos en la prestación de servicios esenciales para la sostenibilidad de la vida y el impacto que estos tienen especialmente en las mujeres. Si no repensamos la gestión de estos servicios en clave feminista las transformaciones que puedan lograrse desde la esfera nacional pronto encontrarán su límite.

### **La mirada feminista y federal**

Vimos que a nivel nacional se ha implementado el PPGyD y aún se sigue trabajando en su fortalecimiento. Esta tarea se ha visto reflejada en un gran esfuerzo de etiquetado para posibilitar el análisis de las partidas destinadas a cerrar brechas de género, en un incremento de los montos destinados a tal fin, en la creación de áreas específicas para atender estas problemáticas, entre otros aspectos.

Observamos también que el etiquetado de los presupuestos es una propuesta muy importante para poder analizar las finanzas públicas con mirada feminista, pero requiere de un proceso mucho más complejo que simplemente etiquetar las políticas o programas que tienen impacto sobre las mujeres. En esta línea, consideramos muy valioso que en los lineamientos principales del PPGyD nacional se reconozca tanto la desigualdad estructural económica y social que recae sobre las mujeres y LGBTI+, como también el aporte del trabajo doméstico y de cuidados al sistema económico y productivo, ya que, siguiendo la conocida metáfora, desde hace mucho tiempo está claro que el iceberg de la economía flota gracias al trabajo no remunerado que realizan las mujeres.

En nuestro país alrededor del 75% de estas tareas son cumplidas por ellas: son quienes cocinan, limpian, enseñan, atienden a niños y a personas mayores o enfermas, lavan ropa, entre otras múltiples actividades (INDEC, 2013). Son los movimientos feministas los que han logrado poner sobre la mesa la problemática de la invisibilización y la desvalorización del trabajo reproductivo, y su impacto en las desigualdades de género que nos atraviesan.

A lo largo de este ensayo hacemos referencia al concepto de sostenibilidad de la vida utilizado por Pérez Orozco (2014) y Carrasco (2017). Esta idea se vincula con la pregunta sobre cómo se reproducen las sociedades y la entendemos como la búsqueda de la reproducción social junto con condiciones de vida digna, satisfactoria y humana. Es por eso que, para referirnos al conjunto de tareas vinculadas con la educación, la salud, la vivienda, los cuidados, entre otros, decidimos identificarlos como servicios básicos para la sostenibilidad de la vida.

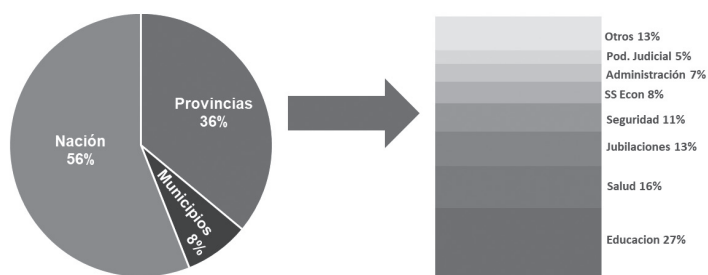
Ahora bien, desde la óptica de la gestión presupuestaria y fiscal, y pensando en los distintos niveles de gobierno, nos preguntamos sobre quiénes recae la obligación de garantizar el acceso a estos servicios básicos y con qué recursos cuentan para poder hacerlo. Esto nos condujo a intentar visibilizar la relación que existe entre el feminismo y el federalismo en la administración de los fondos públicos.

A continuación veremos las responsabilidades que debe asumir cada nivel estatal y los recursos con que cuenta para hacerlo, destacando cómo desde la imposición del neoliberalismo en nuestro país los servicios básicos han quedado cada vez con menos posibilidades de ser atendidos debidamente desde la órbita estatal.

Para empezar, nos interesa resaltar cuál es la incidencia de cada nivel de gobierno en la ejecución de los fondos públicos en

Argentina. En el Gráfico 1 podemos advertir que casi la mitad de los recursos estatales son manejados por las jurisdicciones subnacionales. En los últimos años las provincias representaron el 36% y los municipios alrededor del 8%. Paralelamente, consideramos necesario resaltar cuáles son las principales obligaciones de estas jurisdicciones (particularmente las provincias), y las implicancias que tienen sobre las brechas de género. Entre ellas podemos mencionar la educación de nivel inicial, secundaria y superior no universitaria; la salud, desde atención básica hasta hospitales de alta complejidad; la seguridad social, en el caso de las trece provincias que conservan bajo su órbita cajas previsionales; vivienda; seguridad y asistencia social.

**Gráfico 1.** Ejecución de fondos públicos por jurisdicción y responsabilidades.



Fuente: elaboración propia en base al Ministerio de Economía.

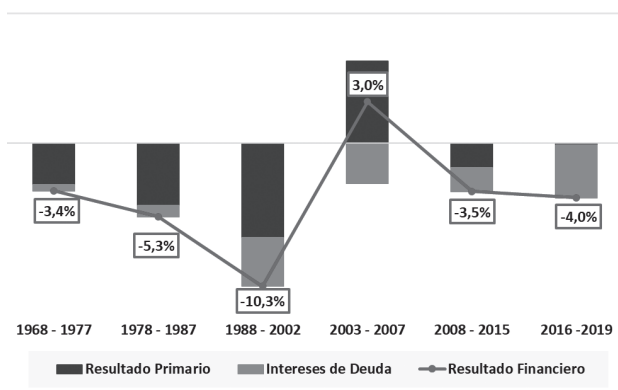
Este esquema de obligaciones donde los Estados provinciales son los principales responsables de garantizar estos derechos a la población ha ido cambiando a lo largo de la historia. Al igual que se ha visto modificada la forma en la que se obtienen y se distribuyen los recursos para afrontar estas obligaciones. Esto nos lleva necesariamente a un breve repaso por la historia del federalismo fiscal en nuestro país.

Si nos remontamos a la Constitución Nacional fundacional, en el siglo XIX, veremos que se habían establecido tanto las competencias tributarias de las provincias y de la nación como las responsabilidades que cada cual debía asumir. Por el lado de los ingresos, la intención fue impedir imposiciones superpuestas y coordinar el sistema fiscal, por lo que durante los primeros años el gobierno central se financió principalmente con los derechos de importación y exportación y las provincias con los impuestos internos. Sin embargo, la coyuntura llevó a que este esquema se dejara de lado a las pocas décadas, comenzando primero un período de concurrencia tributaria de fuentes en el que la nación comenzó a cobrar también impuestos internos. Luego, a partir de 1935 (hasta la actualidad) se pasó a un sistema de coparticipación federal de impuestos en el cual el principal recaudador es el gobierno central, quien a su vez redistribuye una parte de sus ingresos a las provincias y municipios (OPC, 2020). Cabe resaltar en este punto la tendencia hacia una mayor capacidad económica de la nación en desmedro de las provincias.

Como mencionamos al principio, también hubo cambios a lo largo del tiempo por el lado de las responsabilidades asumidas por cada nivel de gobierno. Nos interesa destacar particularmente lo sucedido en las últimas décadas de la mano de la imposición del neoliberalismo en nuestro país. Como muestran Cetrángolo y Jiménez (2004), CIFRA-CTA (2010) y Gudelevicius (2009), en 1978 la última dictadura cívico-militar transfirió a las provincias la educación inicial y algunos establecimientos hospitalarios. Luego, durante los 90 se completó el traspaso del sistema de salud y de las escuelas secundarias e institutos de educación superior que quedaban bajo gestión nacional (exceptuando a las universidades). Esta cesión de responsabilidades tuvo severas repercusiones sobre la restricción

fiscal subnacional, ya que no se contemplaron los recursos necesarios para que asumieran estas nuevas obligaciones. Además de acentuar las asimetrías territoriales en un país ya de por sí heterogéneo y desigual, implicó un ahogo económico generalizado para las provincias.

**Gráfico 2.** El déficit de las provincias como porcentaje de sus recursos. 1968-2019.



Fuente: elaboración propia en base a datos publicados por el Ministerio de Economía de la Nación.

En el Gráfico 2 podemos observar cómo aumentó el déficit de las provincias luego de la primera gran descentralización de escuelas primarias y establecimientos de salud perpetrada por la dictadura cívico-militar, pasando de 3,4% en el período 1968-1977 a 5,3% entre los años 1978-1987.

En el período siguiente, entre 1988 y 2002, sucedieron dos fenómenos muy importantes que contribuyeron a que el déficit se duplicara. Por un lado, se concretó el sistema de coparticipación de impuestos donde se estableció por ley qué porcentaje le correspondía a cada provincia. La participación de cada jurisdicción surge del promedio de los fondos recibidos por cada una durante los años previos (sin recurrir a criterios socioeconómicos, poblacionales ni



de logro de metas y objetivos) (CIFRA-CTA, 2010; Morduchowicz, 2002). Por el otro lado, durante el menemismo se completó la transferencia de hospitales, escuelas secundarias y otras funciones elementales como la construcción de viviendas a las provincias (Álvarez et ál., 2011). Las transferencias tanto de la dictadura como del menemismo fueron realizadas con el objetivo central de aliviar la carga fiscal del gobierno central, y no fueron acompañadas con las transferencias de recursos necesarios para poder invertir debidamente en estas áreas (OPC, 2020; Centrángolo y Jiménez, 2004). Como consecuencia, y en el marco de la aguda crisis que atravesó nuestro país desde fines de los 90, las provincias incrementaron su déficit hasta superar el 10% de sus recursos.

Luego, entre 2003 y 2007 nos encontramos con el único período en el que las provincias en su conjunto tuvieron superávit. El mismo estuvo explicado principalmente por la combinación de la acelerada expansión económica que atravesó el país luego de la crisis de 2001 con una lenta recuperación salarial de los empleados públicos. A partir de 2008 esta situación se revierte, los salarios públicos se recuperan más rápido que los ingresos estatales y vuelve a primar el déficit fiscal en las provincias.

Durante todo el período 2003-2015 las jurisdicciones subnacionales lograron un alto nivel de desendeudamiento producto del financiamiento a tasas reales negativas otorgado por el gobierno nacional (Castro y Agosto, 2014; CIFRA-CTA, 2010). Esto se revierte a partir del 2016, cuando el pago a los fondos buitres da comienzo a un nuevo ciclo de endeudamiento público bajo legislación en Nueva York.

Nos detuvimos en este análisis para señalar un punto que nos parece fundamental: más allá de las buenas o malas administraciones

de las provincias, sostenemos que las mismas atraviesan un déficit estructural determinado por las obligaciones que deben atender y los escasos recursos que tienen para afrontarlas. Vale recordar que esas obligaciones son principalmente los servicios básicos para la sostenibilidad de la vida y, por lo tanto, este escenario de restricción de recursos pone en tensión y debilita las estructuras del Estado que deberían garantizar estos derechos. Asimismo, contribuye al aumento de las desigualdades entre unas provincias y otras. Debido a sus condiciones sumamente heterogéneas, en algunas jurisdicciones las posibilidades de cumplir sus obligaciones son muy inferiores a las de aquellas que cuentan con estructuras productivas más sólidas o que se benefician con un alto porcentaje de coparticipación.

Vale aclarar que el gobierno central también ha incurrido sistemáticamente en déficit durante el largo período analizado. Sin embargo, la nación posee herramientas para subsanar el problema que las jurisdicciones subnacionales no tienen. Además de la posibilidad de gravar los sectores más prósperos de la economía argentina, como las exportaciones de los complejos agroindustriales o las rentas financieras, el país puede acudir a la emisión monetaria para suplir su falta de equilibrio fiscal. Más allá de que las posibilidades que brinda esta herramienta dependen de cada coyuntura y del tamaño del déficit que se pretende cubrir, es un instrumento al que se ha recurrido ampliamente y que permite subsanar las cuentas públicas de forma relativamente ágil.

En cambio, ante esta situación de déficit las provincias cuentan con menos opciones para atender la falta de recursos. En ciertos casos pueden recurrir a un aumento de impuestos para intentar recaudar más, aunque esta alternativa se encuentra más restringida que para la nación por sus ámbitos de incumbencia, por la

competencia interprovincial y por los sucesivos “Consensos fiscales” que las limitan. A su vez, las provincias que más necesitan incrementar sus ingresos normalmente son las que sufren de economías más débiles. Otra opción es acudir al endeudamiento, con el riesgo de ingresar a un círculo vicioso de: a más deuda contraída, más intereses y gastos de la deuda que afrontar en años venideros y, por ende, menos recursos aun para afrontar las responsabilidades futuras. En el Gráfico 2 podemos ver cómo durante los períodos en que se recurrió masivamente a esta alternativa (1988-2002 y 2016-2019) no solo se incrementaron los déficits, sino que los gastos e intereses de la deuda aumentaron su participación perceptiblemente.

La tercera alternativa que tienen las jurisdicciones subnacionales para combatir sus déficits es disminuir las erogaciones, es decir, implementar políticas de ajuste. Teniendo en cuenta que en las provincias los presupuestos se destinan fundamentalmente a educación, salud, seguridad, estas partidas son generalmente las primeras en ser reducidas. Asimismo, como los salarios son el principal destino de los recursos que se utilizan en salud y educación, son los primeros en ser recortados. Por lo tanto, los y las trabajadoras de estos sectores son quienes soportan estas políticas de ajuste. En este punto es imprescindible resaltar que son predominantemente mujeres quienes se desempeñan en estas áreas (71% en servicios sociales y de salud y 77% en enseñanza) (INDEC, 2020). Por ende, cuando una provincia recorta “gastos” para “sanear” su economía, las principales perjudicadas son las poblaciones feminizadas que trabajan en estas áreas.

Pero aquí reside un doble ajuste porque además de afectar a las trabajadoras estatales con una merma en sus ingresos y/o precarización de sus empleos, el conjunto de las mujeres que sostienen la

economía con su trabajo no remunerado ven aumentada su carga de responsabilidades. Al retirarse el Estado de áreas como salud, educación, seguridad y desarrollo social son las poblaciones feminizadas las que mayoritariamente se encargan de organizar y responder a la urgencia de, nada más y nada menos, sostener la vida. Son ellas las que mediante redes comunitarias deben cargar con las responsabilidades del Estado cuando este se ausenta. Por poner un ejemplo, basta pensar en la cantidad de mujeres que se ven en las enormes filas de los centros de salud para obtener turnos médicos en los barrios populares, o en quiénes se encargan del cuidado de personas mayores o enfermas que no son recibidas en instituciones públicas por falta de personal o infraestructura.

A través de este recorrido hemos observado que una de las estrategias del neoliberalismo en nuestro país para desentenderse de la responsabilidad de garantizar educación y salud de calidad fue la descentralización de las mismas en las provincias sin acompañar ese traspaso con fuentes genuinas de financiamiento. A lo largo del tiempo el gobierno central ha ido consolidando su predominio económico sobre las provincias, que han quedado con mayores responsabilidades y dependientes de los giros de la nación para solventar su déficit. Un intento por resolver esta cuestión ha sido el establecimiento por ley de cuotas de coparticipación primaria (entre el Estado nacional y las provincias) y secundaria (participación de cada provincia sobre el total distribuido), en un afán de evitar discrecionalidades. Sin embargo, observamos que la situación de déficit no se ha revertido y las consecuencias recaen en gran medida sobre las mujeres. A su vez, la falta de criterios socioeconómicos, poblacionales o de desarrollo territorial para definir la distribución de la coparticipación agrava la situación de aquellas provincias que,

por los criterios políticos de hace 35 años, permanecen con bajos niveles de ingresos nacionales aunque sus realidades hayan cambiado desde ese entonces.

Ponernos las gafas feministas nos permite comprender la importancia de analizar la administración de los fondos públicos y su impacto diferencial sobre las mujeres y LGBTI+, fundamentalmente en aquellas áreas esenciales para la sostenibilidad de la vida y estratégicas para reducir las brechas de desigualdad. Asimismo, colocarnos las gafas federales nos ayuda a reconocer el problema en el que se encuentran las provincias, y cómo eso ha debilitado las estructuras del Estado para garantizar a su población el derecho a la educación, la salud, el trabajo, la vivienda, etc.

Desde esta perspectiva se vuelve imperiosa la necesidad de que los gobiernos subnacionales implementen PPGyD para reducir las brechas de desigualdad existentes, sin dejar de lado las diferencias que existen entre unas provincias y otras.

## **Los PPGyD provinciales y su aplicación**

### ***La transparencia como condición necesaria***

Observamos que las provincias representan gran parte de las ejecuciones totales de los fondos públicos y son las responsables principales de la salud, la educación, la seguridad y la justicia. Además, mostramos que estos servicios son imprescindibles para el sostenimiento y el desarrollo de la población y que su financiamiento se ve severamente comprometido producto del déficit estructural de las provincias. Conociendo el contexto general en el que se encuentran las unidades subnacionales cabe preguntarnos

ahora por la situación de sus presupuestos, específicamente sobre las posibilidades de avanzar en la implementación de PPGyD a nivel subnacional.

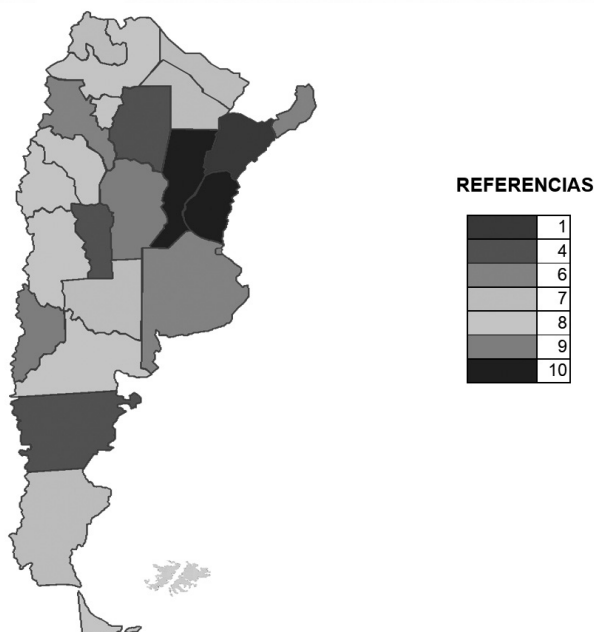
Como los presupuestos son los instrumentos donde se reflejan muchas de las prioridades de un gobierno, el acceso a la información de manera sencilla y actualizada es indispensable para controlar los fondos públicos y evaluar sus impactos diferenciados sobre las personas según su género, clase, edad, lugar de residencia, etc. Sin embargo, tanto la confección como la ejecución y la disponibilidad de información sobre los presupuestos subnacionales no quedan exentas de la heterogeneidad existente en nuestro país.

Ante estas asimetrías, debemos evaluar la transparencia presupuestaria en las unidades subnacionales. La importancia de este punto de partida se debe a que la transparencia “fomenta el control social del gasto y por lo tanto disminuye las posibilidades de corrupción de los fondos públicos” (Casadei et ál., 2011, 6).

En este sentido, seguiremos el Índice de Transparencia Presupuestaria Provincial (ITPP) elaborado por CIPPEC, que tiene en cuenta “el nivel de detalle, la cantidad y grado de actualización de la información presupuestaria y fiscal que los gobiernos subnacionales publican en sus páginas web oficiales” (Niño y Lacroix Eussler, 2020, 3). La elaboración de este índice implica el ejercicio que haría una persona que quiera acceder a informes presupuestarios provinciales que publican los gobiernos en sus páginas web oficiales. El mismo se confecciona en una escala que va de 0 a 10. Como es posible observar en el Mapa 1, en el año 2020 solo las provincias de Santa Fe y Entre Ríos lograron el máximo puntaje. En el extremo opuesto se encuentran Corrientes, San Luis, Chubut y Santiago del Estero con niveles de transparencia muy deficientes,

tanto en la disponibilidad y desagregación de la información fiscal como en el nivel de rezago de su publicación.

**Mapa 1.** Provincias argentinas según puntaje de transparencia presupuestaria.



Fuente: elaboración propia en base a CIPPEC (2020).

Uno de los indicadores de la transparencia que nos interesa resaltar es cómo están organizados los datos publicados, es decir, qué se puede decir en base a ellos. Aunque la mayoría de las provincias reportan la ejecución de los gastos con los clasificadores establecidos en la Ley de Régimen Federal de Responsabilidad Fiscal, su publicación es muy diversa entre provincias y en líneas generales muy limitada la información (Niño y Lacroix Eussler, 2020). Esto se debe a que la mayoría elige solo los clasificadores “naturaleza económica”, “objeto del gasto” y “finalidad-función”, que tienen un

detalle poco desagregado del presupuesto. Por el contrario, hay clasificadores que prácticamente no son usados como “jurisdicción”, “fuente de financiamiento”, “programas” y “ubicación geográfica”. Justamente estos últimos son imprescindibles a la hora realizar un análisis pormenorizado de la ejecución presupuestaria para rendir cuentas a la sociedad sobre “qué, quién, para qué, dónde, con qué financiamiento y en el marco de qué política pública o programa de gobierno se ejecutan los gastos” (Carciofi et ál., 2019, 9). De hecho, desde nuestra perspectiva la utilización de estos clasificadores es una condición *sine qua non* para la elaboración de los presupuestos con perspectiva de género y diversidad desde una mirada federal.

En la siguiente tabla se puede observar la cantidad de provincias que publicaron reportes de ejecución de sus gastos en función de los clasificadores en 2020.

**Tabla 1.** Clasificador presupuestario, descripción del mismo y cantidad de provincias que lo utilizan en sus publicaciones.

<b>Clasificador</b>	<b>Detalle</b>	<b>Provincias</b>
<b>Naturaleza económica</b>	Describe las cuentas corrientes (ahorro o desahorro), de capital (inversión o desinversión) y de financiamiento.	22
<b>Objeto</b>	Permite identificar lo destinado a personal, bienes y servicios que se adquieren y las transferencias que se realizan.	19
<b>Finalidad-función</b>	Consiste en reconocer en qué medida las instituciones de la Administración Nacional cumplen funciones económicas, sociales o deuda pública.	18
<b>Jurisdicción</b>	Identifica la entidad o unidad organizativa, ministerio o secretaría al que está dirigido el gasto.	8



<b>Fuente financiamiento</b>	Permite identificar los diferentes tipos de financiamiento para los gastos previstos.	8
<b>Programa</b>	Logra visualizar la expresión financiera de las políticas públicas concretas.	7
<b>Ubicación geográfica</b>	Indica el lugar donde va a estar afectado el presupuesto, ya sea departamento, localidad o distrito.	5

Fuente: elaboración propia en base a Manual de clasificaciones presupuestarias para el Sector Público Nacional y Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (2020).

En concreto, son muy pocas las provincias que brindan un detalle minucioso de la ejecución de las erogaciones en todas sus dimensiones. En este sentido, en 2020 solo “cinco provincias reportan gastos bajo estas siete clasificaciones (CABA, Córdoba, Entre Ríos, Santa Fe y Tierra del Fuego)” (Niño y Lacroix Eussler, 2020, 3). Únicamente dos provincias, Corrientes y San Luis, no informan sobre la ejecución de los gastos bajo ningún clasificador para 2020; la segunda de ellas, por ejemplo, publica solamente estimaciones de ejecución de gastos pero no sus ejecuciones reales.

A su vez, el formato con que se encuentran los presupuestos ejecutados dificulta en gran medida la utilización de la información para realizar análisis profundos de las políticas públicas de las unidades subnacionales. Mediante un relevamiento llevado adelante en sitios oficiales pudimos corroborar que en el año 2020 solo cinco provincias publicaron la información en formato Excel, diecisiete utilizaron formato PDF, una provincia reportó sus gastos a través de su página sin posibilidad de descargar en ningún formato y otra provincia no reportó informe de gastos ni estimaciones.

A diferencia de la situación del gobierno nacional donde existía un largo trabajo en transparencia presupuestaria al momento de avanzar con el PPGyD, las provincias muestran una marcada desigualdad en sus situaciones. Este es el primer obstáculo a superar para lograr la gestión con perspectiva de género de los fondos públicos en el país.

Asimismo, un segundo obstáculo refiere a las capacidades técnicas de los agentes involucrados en el proceso presupuestario en cada territorio. Las oficinas de presupuesto de los Poderes Ejecutivos son las que elaboran, diseñan, planifican y ejecutan los presupuestos y suelen concentrar el personal especializado, por lo que cuentan con amplias potestades para decidir sobre el mismo. El problema se complejiza por el hecho de que, en términos generales, los legisladores provinciales poseen herramientas limitadas tanto para realizar un análisis profundo sobre el Proyecto de Ley de Presupuesto que votan como para incidir en una mayor transparencia. La mayoría de las legislaturas cuentan “con escaso personal permanente y especializado en materia presupuestaria dentro de las Comisiones de Presupuesto y Hacienda de ambas cámaras” (Braun et ál., 2006, 13). Por su parte, también la sociedad civil tiene escaso o nulo poder de participación en cualquiera de las etapas presupuestarias de muchas provincias, coronando el problema de falta de control sobre las acciones de las oficinas de presupuesto.

El camino recorrido permite vislumbrar parte del trabajo que queda pendiente respecto a la información sobre los fondos públicos de jurisdicciones subnacionales. La transparencia presupuestaria es un paso imprescindible para pensar una verdadera implementación de PPGyD en todo el país. Solo de este modo podremos analizar la importancia que le dan los gobiernos subnacionales a subsanar

las violencias y desigualdades en términos de equidad, igualdad social y justicia económica.

### **Los gobiernos subnacionales con PPGyD**

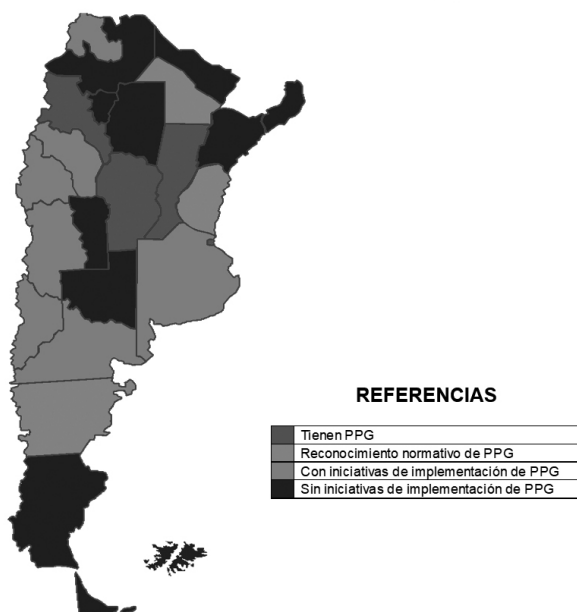
En Argentina, la experiencia pionera en la implementación de PPG es la Municipalidad de Rosario, propuesta vigente desde el año 2013. Esta iniciativa surgió a partir del presupuesto participativo, donde se comenzó a etiquetar aquellas políticas concretas dirigidas a mujeres y colectivos LGBTI+. A lo largo del tiempo se fue incorporando a las mujeres en el proceso de presupuesto participativo de la ciudad, pero no solo con el sentido de “añade mujeres (y colectivo LGBTI+) y revuelva” (Pérez Orozco, 46) sino que hubo procesos de capacitación para que pudiesen intervenir realmente en la definición de la distribución de los recursos y las prioridades presupuestarias. Rosario tenía la ventaja de que ya contaba con un presupuesto por programas que posibilitaba un análisis y monitoreo profundo del mismo (ACIJ, 2020).

Aunque ya pasaron varios años de la experiencia de Rosario, aún son muy pocas las provincias que han avanzado en la implementación del PPG en sus presupuestos. Un indicio de ello es el análisis de los mensajes de elevación que acompañan a “Ley de Leyes”, donde se ven reflejadas las políticas públicas, económicas, fiscales, las prioridades y los nuevos desafíos para el año que comienza. En 2021 solamente ocho jurisdicciones mencionaron la problemática de género en sus mensajes. De las mismas, solo tres nombran al colectivo trans-travestis (Buenos Aires, San Luis y La Rioja). Esto refleja el abordaje binario con los que se elaboran los presupuestos, evidenciando lo que expresa Berkins: “no somos incluidas ni

pensadas como posibles destinatarias de las políticas públicas” (2010, 91).

Además de analizar los mensajes de elevación de los presupuestos provinciales realizamos un exhaustivo relevamiento de los presupuestos de cada provincia, analizando tanto la información presentada en cuanto a etiquetado como la normativa referida a PPG e incluso la existencia de proyectos de ley sobre su implementación. Tras este ejercicio elaboramos el siguiente mapa, donde puede apreciarse la situación del país.

**Mapa 2.** Provincias argentinas según reconocimiento normativo e implementación de PPG.



Fuente: elaboración propia en base a relevamiento de sitios oficiales de cada provincia y *Mesa Federal de Políticas Económicas con Perspectiva de Género* (2020).

Actualmente cuatro provincias cuentan con presupuesto con perspectiva de género. Las jurisdicciones que han podido avanzar

a partir de 2021 son Santa Fe, Córdoba, CABA y Catamarca. Sin embargo, cabe hacer una salvedad. Mientras que las dos primeras involucran varios ministerios en sus etiquetados y por ende permiten realizar un análisis transversal de género en sus erogaciones, las otras dos cuentan con un etiquetado más limitado que solo etiqueta las áreas que abordan la violencia de género.

A su vez, tres provincias cuentan con un reconocimiento normativo del PPG sin verse aún esto reflejado en sus presupuestos. Entre Ríos aprobó en abril de este año la ley, por lo que todavía no ha sido implementada. Chaco había anunciado para 2021 la implementación de la perspectiva de género,<sup>1</sup> pero el presupuesto de este año no se encuentra publicado (lo que claramente impide cualquier tipo de análisis sobre el manejo de sus fondos públicos). Por último, Chubut aprobó en 2018 una ley donde establece que los tres poderes del Estado tendrán que elaborar presupuestos con perspectiva de género. Sin embargo, al momento de intentar analizar su presupuesto nos encontramos con que las partidas votadas están publicadas con formato de imagen y con muy poco nivel de desagregación, imposibilitando también un adecuado seguimiento.

Finalmente, siete provincias cuentan con iniciativas en la implementación y diez jurisdicciones en donde no se ha comenzado a discutir institucionalmente la implementación de la perspectiva de género en sus presupuestos.

Es de esperar que, como en todo proceso de cambio, ciertas regiones se adapten con mayor celeridad que otras. En este sentido, el rol del gobierno nacional se vuelve central para que estos debates se extiendan por todo el país. A partir de esta necesidad es que el Ministerio de Economía de la Nación (MECON) puso en marcha el

1 Se presentó el primer presupuesto con perspectiva de género en la historia del Chaco.

10 de septiembre de 2020 la Mesa Federal de Políticas Económicas con Perspectiva de Género. El objetivo de esta mesa es “crear un espacio de trabajo con ministras, secretarías y equipos económicos de todas las provincias para acelerar la igualdad de género en la Argentina mediante políticas activas con enfoque federal y sectorial que logren transformar las dinámicas inerciales que refuerzan la desigualdad” (p. 6). Sin embargo, sería interesante que el trabajo realizado con los Poderes Ejecutivos provinciales sea replicado en los otros poderes del Estado.

### **Reflexiones finales**

Como hemos visto a lo largo del presente trabajo los Presupuestos con Perspectiva de Género y Diversidad son materia de debate internacional desde hace varias décadas. El PPGyD es una herramienta que nos permite visibilizar que las políticas públicas no son neutrales al género y que es necesario su análisis transversal para lograr una progresiva disminución de brechas sociales. Es por eso que la elaboración del presupuesto nacional desde esta perspectiva en el año 2021 significó un gran avance.

Este adelanto pone en agenda la necesidad de que las jurisdicciones provinciales sigan los pasos de la nación. Los gobiernos subnacionales no solo ejecutan la mitad de los fondos públicos, sino que además son los principales encargados de gestionar servicios esenciales para la sostenibilidad de la vida tales como la salud, la educación, la vivienda, los servicios básicos, entre otros. Si no repensamos la gestión de estos servicios en clave feminista las transformaciones que puedan lograrse desde la esfera nacional pronto encontrarán su límite.

Algunas de estas responsabilidades provienen del origen constitucional del sistema federal argentino. Otras, como los servicios educativos y sanitarios, dependían principalmente del Estado nacional hasta mediados de los 70. A partir de la última dictadura cívico-militar comenzó un proceso de descentralización de estas responsabilidades. Este traspaso se dio en el marco de la imposición de políticas neoliberales que tenían como objetivo el achicamiento del Estado, por lo que no fue acompañado con una mejora proporcional de los recursos provinciales.

Este desequilibrio entre obligaciones y recursos genera una restricción económica que provoca crisis recurrentes en las finanzas provinciales, fomentando así políticas de ajuste que tienen un doble impacto en las poblaciones feminizadas. Primero porque son las mujeres quienes se encargan de brindar estos servicios en el sector público. No solo deben afrontar las pésimas condiciones laborales que implican la degradación edilicia y la ausencia de insumos, sino que además ven recortados sus ingresos en cada ciclo de ajuste. En segundo lugar, cuando el Estado se retira de la prestación de estos servicios son las poblaciones feminizadas quienes se encargan de sostenerlos en la “esfera privada”.

Por lo tanto, repensar los fondos públicos desde un mirada feminista y federal implica revisar la dinámica de los ingresos y responsabilidades que se dan entre el gobierno nacional y los provinciales heredada del neoliberalismo, como también repensar la distribución secundaria que se da entre las provincias. El sistema de coparticipación de impuestos existente no contempla criterios sociales, económicos o poblacionales, por lo que las desigualdades territoriales de nuestro país se ven profundizadas.

Por otro lado, esta heterogeneidad que atraviesan los gobiernos subnacionales imposibilita pensar en un camino homogéneo hacia un PPGyD. De hecho, en este punto las provincias ya se encuentran en lugares de partida muy disímiles. Cuatro de ellas ya incorporaron la perspectiva de género en sus presupuestos, tres cuentan con un reconocimiento normativo al respecto, siete tienen iniciativas legislativas para su implementación y diez no han empezado a trabajar la temática. Por lo tanto, es importante identificar la situación particular de cada jurisdicción, contemplando tanto sus potencialidades como sus puntos débiles.

Entendemos que la transparencia presupuestaria es la piedra angular para pensar el desarrollo de PPGyD en las provincias. Contar con información detallada, actualizada y de libre acceso fomenta la participación presupuestaria de todas las organizaciones políticas y de la sociedad civil que se encuentran por fuera de los poderes del Estado y, por ende, representa una real garantía de que se está trabajando en una mayor igualdad en el acceso a derechos. En esta línea resulta preocupante que solo cinco jurisdicciones reporten sus erogaciones mediante los siete clasificadores presupuestarios.

Asimismo, adoptar la perspectiva de género en los presupuestos requiere de una formación técnica acorde de las personas intervinientes en las etapas de elaboración, aprobación, ejecución y control de los fondos públicos. En este sentido es importante destacar la labor que se está realizando en la Mesa Federal de Políticas Económicas con Perspectiva de Género con los Poderes Ejecutivos subnacionales. Sin embargo, sería interesante trabajar en la formación dentro de las legislaturas provinciales, para que cuenten con más herramientas de análisis al momento de votar y controlar los presupuestos.



En esta línea también es necesario destacar la importancia de que las mujeres y LGBTI+ aumenten su participación en las áreas económico-contables debido a que suelen quedar excluidas de los espacios donde se toman decisiones clave sobre la administración de los fondos públicos. Esta situación ha contribuido a que muchas políticas destinadas a mejorar la calidad de vida de las mujeres y diversidades hayan quedado relegadas en el proceso de asignación de los recursos.

Las gafas feministas y federales nos permiten observar estas dos problemáticas centrales en la actual administración de los recursos estatales. Por un lado, que las jurisdicciones que deben garantizar los derechos sociales básicos no cuentan con los ingresos suficientes para hacerlo. Por otro lado, la falta de inclusión de la perspectiva de género en la gestión presupuestaria subnacional. Solo resolviendo ambos inconvenientes podremos orientar los fondos públicos hacia una efectiva disminución de brechas de género.

## Referencias bibliográficas

- ACIJ (Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia), Canal ACIJ (9 de septiembre de 2020). Taller 1. Ciclo de capacitaciones sobre análisis presupuestario con perspectiva de género. [Archivo de Vídeo]. Youtube. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=A3WNY6ndOEO&list=PLWwYLYEh4JIDn-C8wSDKschK7F8YkyQ-G>
- Álvarez, C. et ál. (2011), “El acceso al crédito de los gobiernos subnacionales. El caso de las provincias y municipios de la República Argentina”, 44° Jornadas Internacionales de Finanzas Públicas. Recuperado de [https://www.economia.gob.ar/dnap/municipios/documentos/el\\_acceso\\_al\\_credito\\_de\\_los\\_gobiernos\\_subnacionales.pdf](https://www.economia.gob.ar/dnap/municipios/documentos/el_acceso_al_credito_de_los_gobiernos_subnacionales.pdf)

- Barón, C. (2020), “El Presupuesto con perspectiva de género en Argentina”, en Friedrich Ebert Stiftung, *Análisis Economía y Finanzas: Economía feminista para la sostenibilidad de la vida. Aportes desde Argentina*, 12-17. Recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/16984.pdf>
- Berkins, L. (2010), “Travestismo, transexualidad y transgeneridad”, en Raíces Montero, J. (comp.), *Un cuerpo: mil sexos. Intersexualidades*, Buenos Aires, Topía, 91.
- Braun, M., Díaz Frers, L., y Uña, G. (2006), “Cada cual, ¿atiende su juego? El rol del Congreso en el Presupuesto Nacional”, Buenos Aires, CIPPEC. Recuperado de <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/2295.pdf>.
- Carrasco, C. (2017), “El cuidado de la vida de las personas, una responsabilidad social y política fundamental”, *Cuaderno Bolteniano*, Cátedra Libre Virginia Bolten, Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas y Espacio de Economía Feminista en la Sociedad de Economía Crítica.
- Casadei, E., Díaz Frers, L., y Lajer Barón, A. (2011), “Transparencia presupuestaria provincial”, Buenos Aires, CIPPEC. Recuperado de <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/2233.pdf>.
- Castro, L. y Agosto, W. (2014), “¿Cómo impactará la saga de las deudas en las deudas provinciales?”, Buenos Aires, CIPPEC. Recuperado de <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2017/03/1311.pdf>.
- Centro de Investigación y Formación de la República Argentina, CTA (2010), “El sistema de coparticipación federal de impuestos en la actualidad”. Recuperado de <http://www.centrocifra.org.ar/docs/DT%20n5%20.pdf>
- CEPAL (2017), “Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapa de ruta para el desarrollo”, Santiago de Chile. Recuperado de

[https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes\\_de\\_igualdad\\_de\\_genero\\_en\\_america\\_latina\\_y\\_el\\_caribe.\\_mapas\\_de\\_ruta\\_para\\_el\\_desarrollo.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe._mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf).

Cetrángolo, O. y Jiménez, J. P. (2004), “Las relaciones entre niveles de gobierno en Argentina. Raíces históricas, instituciones y conflictos persistentes”. Recuperado de <http://municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/OscarCetrangolo.pdf>

Díaz Frers, L. et ál. (2019), “Presupuesto con Perspectiva de Género. Una propuesta metodológica”, Secretaría de Política Económica del Ministerio de Hacienda de la República Argentina e Instituto Nacional de las Mujeres. Recuperado de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/metodologia\\_presupuesto\\_con\\_perspectiva\\_de\\_genero.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/metodologia_presupuesto_con_perspectiva_de_genero.pdf).

Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (2021), “Presupuesto 2021. Primer presupuesto con Perspectiva de Género y Diversidad. La construcción de una herramienta para la igualdad”, Ministerio de Economía, Secretaría de Política Económica. Recuperado de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/06/presupuesto\\_2021.\\_primer\\_presupuesto\\_con\\_perspectiva\\_de\\_genero\\_y\\_diversidad\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/06/presupuesto_2021._primer_presupuesto_con_perspectiva_de_genero_y_diversidad_0.pdf).

Elson, D. (2006), *Presupuestos para los derechos de las mujeres. Monitoreo de los presupuestos gubernamentales en términos de su cumplimiento con la CEDAW. Guía resumida para Activistas en Políticas sobre la Igualdad de Género y Derechos Humanos*, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). Recuperado de <http://www.presupuestoygenero.net/Herramientas/H034ElsonGL.pdf>.

Gudelevicius, M. (2009), “Un análisis de la política de transferencia de escuelas primarias durante la última dictadura argentina y el devenir de la situación laboral docente en ese proceso”. Recuperado de <https://cdsa.academica.org/000-008/828>.

- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2013), “Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo, tercer trimestre 2013”. Recuperado de <https://www.indec.gov.ar>.
- (2020), “Cuadro 17 - Población ocupada, por sexo y categoría ocupacional, según rama de actividad de la ocupación principal. - Trimestre: 2 - Año: 2020 - Dominio: Total de aglomerados”. Sistema de consulta: Cuadros regulares - EPH Continua. Recuperado de [https://www.indec.gov.ar/indec/web/Institucional-Indec-bases\\_EPH\\_tabulado\\_continua](https://www.indec.gov.ar/indec/web/Institucional-Indec-bases_EPH_tabulado_continua).
- AA. VV. (2020), *Mesa Federal de Políticas Económicas con Perspectiva de Género*. Recuperado de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe\\_mf-genero-ultimo.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_mf-genero-ultimo.pdf).
- Ley N° 10892 (2021), Inclusión de la perspectiva de género en el sistema presupuestario provincial. 21 de abril de 2021. Recuperado de <https://www.hcder.gov.ar/archivosDownload/textos/E24480-21092020-o.pdf>.
- Ley XV N°26 (2018), Ley de protección integral e igualdad de oportunidades y equidad de género. 22 de noviembre de 2018. Recuperado de <http://www.legischubut.gov.ar/hl/digesto/lx1/XV-26.html>
- Ley N° 25917 (2004), Régimen Federal de Responsabilidad Fiscal. 24 de agosto de 2004.
- Magiorano, Y. (2020), “Presupuestos sensibles al género. Principales avances en la Argentina”, *Escritos Contables y de Administración*, 11(1), 10-23. Recuperado de <https://doi.org/10.52292/j.eca.2020.1723>.
- Ministerio de Economía (2016), *Manual de clasificaciones presupuestarias para el Sector Público Nacional. Sexta edición*, Buenos Aires.
- Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad (2021), “Plan nacional de igualdad en la diversidad 2021-2023”. Recuperado de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/09/plan\\_nacional\\_de\\_igualdad\\_en\\_la\\_diversidad\\_2021-2023.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/09/plan_nacional_de_igualdad_en_la_diversidad_2021-2023.pdf)

- Morduchowicz, A. (2002), “El financiamiento educativo en Argentina: Problemas estructurales, soluciones coyunturales”. Recuperado de <https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/01130.pdf>
- Muñoz, A. L., y Wartenberg, L. (eds.) (1995), *La planeación con perspectiva de género*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia. Recuperado de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/51609/9586162192.pdf>.
- Niño, J. P., y Lacroix Eussler, S. (2021), “Índice de transparencia presupuestaria provincial. Edición 2020”. *Documento de Políticas Públicas*, 228, Buenos Aires, CIPPEC. Recuperado de <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2021/03/228-DPP-Indice-de-Transparencia-a-Presupuestaria-Provincial-2020-Nino-y-La...-1.pdf>.
- Oficina de Presupuesto del Congreso (2020), “Federalismo fiscal en la Argentina. Evolución reciente en la perspectiva histórica”. Recuperado de <https://www.opc.gob.ar/politica-tributaria/federalismo-fiscal-en-la-argentina-evolucion-reciente-en-la-perspectiva-historica>.
- (mayo 2019), “Inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos públicos”. Recuperado de <https://www.opc.gob.ar/perspectiva-de-genero/inclusion-de-la-perspectiva-de-genero-en-los-presupuestos-publicos>.
- Organización de las Naciones Unidas (s. f.), “La Agenda para el Desarrollo Sostenible”. Recuperado de <https://www.un.org/sustainable-development/es/development-agenda/>
- Pérez Orozco, Amaia (2014), *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*, Madrid, Traficantes de Sueños.

## Presupuestos provinciales

Buenos Aires: [https://www.gba.gob.ar/hacienda\\_y\\_finanzas/direccion\\_provincial\\_de\\_presupuesto\\_publico](https://www.gba.gob.ar/hacienda_y_finanzas/direccion_provincial_de_presupuesto_publico)

CABA: <https://www.buenosaires.gob.ar/haciendayfinanzas/presupuesto/presupuesto-2021>

Catamarca: <https://portal.catamarca.gob.ar/ui/organismos/subsecretaria-de-presupuesto>

Chaco: <http://economia.chaco.gov.ar/secciones/6>

Chubut: <http://www.chubut.gov.ar/portal/wp-organismos/sgp/2021/01/05/presupuesto-2021>

Córdoba: <https://finanzas.cba.gov.ar/presupuesto-aprobado-2021>

Corrientes: [https://boletinoficial.corrientes.gob.ar/assets/articulo\\_adjunto/5904/original/18-02-2021.pdf?1613734805](https://boletinoficial.corrientes.gob.ar/assets/articulo_adjunto/5904/original/18-02-2021.pdf?1613734805)

Entre Ríos: <https://www.entrierios.gov.ar/presupuesto/leypres/2021>

Formosa: <https://formosa.gob.ar/haciendayfinanzas/presupuesto/2021>

Jujuy: <http://boletinoficial.jujuy.gob.ar/?p=204788>

La Pampa: <https://contaduriageneral.lapampa.gob.ar/presupuestos/2249-presupuesto-2021.html>

La Rioja: [https://www.larioja.gob.ar/institucional/transparencia\\_fiscal.php](https://www.larioja.gob.ar/institucional/transparencia_fiscal.php)

Mendoza: <https://www.mendoza.gov.ar/hacienda/presupuesto>

Misiones: <https://hacienda.gob.ar/ubicacion/ejecucionpresupuestaria>

Neuquén: <https://www.economianqn.gob.ar/contenido/institucional/presupuestos-provinciales>

Río Negro: <https://www.rionegro.gov.ar/?contID=8101>

Salta: <http://presupuesto.salta.gov.ar>

San Juan: <https://web.sanjuan.gob.ar/hacienda/transparencia/#1571412556230-052077c3-39b8>

San Luis: [http://hacienda.sanluis.gov.ar/?page\\_id=202](http://hacienda.sanluis.gov.ar/?page_id=202)

Santa Cruz: <https://www.santacruz.gob.ar/presupuestos>

Santa Fe: [http://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/view/full/235277/\(subtema\)/217070](http://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/view/full/235277/(subtema)/217070)

Santiago del Estero: <http://meconse.gov.ar/presupuesto>

Tierra del Fuego: <https://gestiontransparente.tierradelfuego.gob.ar/presupuesto-2>

Tucumán: <http://www.mecontuc.gov.ar/presupuesto>

**L**a proliferación de discursos y prácticas ligadas al feminismo no siempre ha logrado traducirse en la conquista de mayores espacios institucionales. Tanto para la formulación de problemáticas específicas, ligadas a las perspectivas de género, como para la producción teórica y la elaboración de políticas públicas que tengan como centro a la mujer y a las disidencias, hay un desafío que consiste en transformar las relaciones de género con los criterios de una igualdad social, cuyo horizonte y promesa es imperativo ético y urgencia en estado práctico. No es habitual que una institución del Estado, en este caso el Ministerio de Economía, a través del Premio Mecon (Concurso Federal de Ensayos de Economía y Género), abra sus poros a la agenda de los nuevos movimientos sociales para hacer de las premisas “a igual trabajo, igual remuneración” y “a cada quién según su necesidad” el centro de sus políticas, aun sabiendo que lo que debería ser punto de partida es parte de un dificultoso recorrido a cuya conquista apostamos con estas iniciativas que buscan estimular la reflexión colectiva.