

AL COMPÁS DE LA NOSTALGIA GÉNERO Y RELACIONES LABORALES EN EL CONO SUR

Laura C. Pautassi

*“...Quien no fue mujer, ni trabajador
Piensa que el de ayer fue un tiempo mejor
Y al compás de la nostalgia,
hoy bailamos por error...”*

Orquesta de Señoritas, María Elena Walsh

I. INTRODUCCIÓN

El inicio del siglo XXI trajo consigo algunos cambios especialmente relevantes en los países de América Latina, tanto en relación con el comportamiento del mercado de trabajo femenino como en materia de políticas y regulaciones laborales, tal como analizaré a lo largo de este artículo, con especial atención a los países del cono sur.

En forma esquemática, podemos señalar que en primer lugar, se produjo un cambio de agenda política en la región, tras el fracaso de las políticas de reforma y ajuste estructural aplicadas durante las décadas de los años ochenta y noventa, que además de aumentar la pobreza, la indigencia y la desigualdad, terminaron en crisis institucionales de extrema gravedad como la que afectó a la Argentina a finales del año 2001.¹

La primera característica del nuevo milenio fue la irrupción de renovadas coaliciones gobernantes de corte más progresista, como el hecho que por primera vez un representante indígena llega a la presidencia en el Estado Plurinacional de Bolivia (y fue reelecto por un segundo mandato); y un hecho de trascendental importancia fue la elección de la primera presidenta mujer en Chile, Michelle Bachelet (2006-10) quien sostuvo en su plataforma electoral la paridad como eje de sus políticas y con un claro discurso de género en sus propuestas y políticas implementadas. Posteriormente dos mujeres asumieron las presidencias de Argentina y de Brasil, que sumadas a la presidenta de Costa Rica son tres las mujeres

electas que ocupan actualmente el primer puesto de gobierno de los países de América Latina.² Cabe señalar que las presidentas actualmente en ejercicio no necesariamente han incorporado un discurso de género, es más, en algunos casos se alejan de reivindicaciones históricas del movimiento de mujeres, dando muestras de un contexto regional altamente heterogéneo como el que caracterizó históricamente a América Latina.³

Al cambio de escenario político se suman los compromisos que asumieron los Estados en la Declaración de los Objetivos del Milenio (ODM) con la novedad de la fijación de metas específicas de cumplimiento de los ocho objetivos comprometidos incorporando mecanismos periódicos de evaluación y monitoreo por parte del sistema de Naciones Unidas. Como es sabido, esta declaración incorpora la igualdad de género, definiéndola no sólo como un objetivo en sí mismo sino también como una dimensión ineludible para la consecución de los otros siete.⁴

La evidencia empírica disponible en la región demuestra que la probabilidad de éxito en la consecución de este objetivo está directamente relacionado con la posibilidad de resolver las barreras que enfrentan las mujeres para insertarse y permanecer en el mercado laboral en igualdad de oportunidades con los varones: la limitada oferta de puestos de trabajo de calidad, la subocupación y discriminación salarial, que sumados a la sobrecarga de trabajo doméstico y responsabilidades familiares de cuidado que, afectan en mayor medida a las mujeres provenientes de hogares de menores ingresos, condicionan y limitan sus trayectorias ocupacionales (CEPAL 2009:175-179).

Si bien la incorporación de la mujer en el trabajo remunerado en América Latina representa uno de los procesos más trascendentes de las últimas décadas del siglo XX, con un incremento de 20 puntos porcentuales en las tasas de participación y 15 en las tasas de empleo entre 1990-2007⁵ presenta importantes particularidades en el siglo en curso. La primera de ellas es que el aumento en la participación laboral femenina en edades centrales (25 a 54 años) se ha producido de manera altamente estratificada: solo participaba en el año 2009 el 48 por ciento de las mujeres de menores ingresos mientras que lo hacía el 79 por ciento de las mujeres de las mismas edades pero del quintil superior de ingresos (CEPAL 2011b:20). Esta distancia es altamente significativa, dando cuenta de una desigualdad intragénero que muestra una tendencia en aumento y que se suma a los condicionantes que encuentran las mujeres para su inserción laboral vinculados con la edad, el nivel educativo, estrato económico y la posición de la mujer al interior del hogar (si es cónyuge o jefa de hogar); la presencia de personas que debe cuidar (niños, niñas y adolescentes, personas con capacidades diferenciales o adultos mayores); la

disponibilidad de recursos humanos, económicos y herramientas legales para asumir el cuidado y el contexto específico de los mercados de empleo locales (CEPAL 2011c:21).

También es altamente llamativo el impacto del desempleo entre las mujeres, que además ha aumentado la distancia entre ambos, siendo el desempleo femenino un 35 por ciento más alto que el masculino (CEPAL 2011c:22); al mismo tiempo que la informalidad ha descendido en mayor medida para los varones que para las mujeres. La brecha de ingresos salariales se mantiene en el tiempo, resultando el ingreso medio salarial de las mujeres en el 2008 del 79 por ciento.⁶

Estas evidencias dan cuenta de una dinámica de inserción asalariada por parte de las mujeres que persiste en el tiempo y que ha ido consolidando un patrón altamente discriminatorio, que se agrava en las zonas rurales y que además excluye a muchas mujeres de la percepción de ingresos. Efectivamente, en zonas urbanas de América Latina la proporción de mujeres sin ingresos propios es del 31,6 por ciento, mientras que solo alcanza a un 10,6 por ciento de varones urbanos, elevándose en ámbitos rurales al 43,9 por ciento de mujeres sin ingresos propios y el 13,6 por ciento de los varones (CEPAL 2011a:24). Estas disparidades no se han corregido a pesar del aumento de la participación laboral de las mujeres urbanas y rurales y de los programas de transferencias condicionadas de ingresos, presentando a su vez disparidades entre los países.

Asimismo estas transformaciones se constatan a partir de varios elementos interrelacionados: i) la necesidad del capital de contar con mayor dotación de fuerza de trabajo; ii) los avances en la eliminación de las barreras formales que alejaban a las mujeres de ciertas profesiones y ocupaciones sumadas a medidas de acción positiva en materia laboral; iii) el proceso acelerado de transformación demográfica y de la organización familiar, con el consiguiente descenso de la fecundidad (Rodríguez Enríquez 2009:5)⁷; iv) la pérdida y depreciación del ingreso del único proveedor varón en muchos de los hogares y la consiguiente necesidad de búsqueda de ingresos complementarios, los que a su vez impactan directamente en la división del reparto de responsabilidades entre el trabajo productivo y el reproductivo y v) la mayor autonomía de las mujeres en el marco de cambios en las relaciones sociales de género (Pautassi 2007a).

Las transformaciones aludidas en la organización y estratificación del trabajo y las familias se presentan en un marco de numerosas tensiones y desajustes. Además de las ya señaladas, el primer desajuste que aparece más oculto pero paradójicamente es el más visible, es que el aumento sostenido de la participación femenina en los ámbitos del empleo no fue acompañada con una mayor inserción de los varones en el ámbito del

cuidado y de las tareas del hogar, con la consiguiente sobrecarga de obligaciones en las mujeres.⁸ Este desarreglo se encadena a su vez, con la ausencia de políticas que busquen integrar la oferta de mano de obra ligada a la provisión de infraestructura y servicios públicos de cuidado, de libre acceso a toda la población y no condicionado, como ocurre, a la disponibilidad de ingresos o a la condición de trabajadora asalariada formal, es decir si posee un contrato de trabajo registrado.⁹

Concordantemente, debido a que la diferencia más significativa en el ingreso de mujeres en los mercados laborales se caracterizó por la mayor proporción de mujeres en edades centrales (CEPAL 2009:177) las tensiones se presentan mayoritariamente para las mujeres dada la ausencia de mecanismos de conciliación entre trabajo productivo y responsabilidades familiares, no operando solo en el ámbito privado de la división de tareas y de tiempos al interior del hogar y entre los miembros de la pareja, sino que las regulaciones laborales han cristalizado un patrón que concentra las responsabilidades de cuidado de los hijos e hijas en las madres. Es decir, se garantizan algunas provisiones para que las madres trabajen - siempre que sean asalariadas formales - concentradas en el primer año del ciclo de vida de los niños, niñas y adolescentes, mientras que son escasas las regulaciones que permiten que ambos progenitores “conciliar” las responsabilidades laborales y de cuidado. Mucho menos se presentan disposiciones y recursos para el cuidado de adultos mayores, enfermos o personas con capacidades diferenciales.

Ahora bien, pocas veces se señala que esta situación que las mujeres - y en el mejor de los casos los varones - viven como una ‘tensión’, en los hechos opera claramente como un condicionante de la inserción de las mujeres en el ámbito productivo, afectando y restringiendo el principio de igualdad de oportunidades y de trato, impregnando y reproduciendo los mecanismos de segregación ocupacional, discriminación salarial y sin duda discriminación en torno a las estructuras conciliatorias y al uso del tiempo.

De este modo, las limitaciones regulatorias (y la deficiente fiscalización respecto de su cumplimiento) se traducen en la sub-utilización de la fuerza de trabajo. Esta situación se presenta como una característica central de los mercados laborales de América Latina, expresada en elevados niveles de informalidad, desempleo oculto en actividades de baja productividad, desempleo abierto, sobre calificación en los puestos de trabajo o directamente en la inactividad, elementos todos que se combinan con un rasgo histórico de concentración económica de la riqueza y del ingreso (Rodríguez Enríquez 2009:3). A ello debe sumarse otro sesgo que es que las mujeres dedicadas exclusivamente al trabajo de cuidado al interior del hogar son consideradas para los sistemas estadísticos de la

región como inactivas sin ninguna consideración del trabajo de cuidado como trabajo (Pautassi 2007a).

Concordantemente, no se han revisado los mecanismos de fiscalización por parte del Estado para verificar el cumplimiento de las obligaciones legales a cargo de los empleadores privados, como por ejemplo la provisión de guarderías o salas para lactancia materna.¹⁰

Al respecto, cabe destacar una novedad de importancia que es el ingreso en la agenda política de la región de la problemática del cuidado, de la mano de la X y XI Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y El Caribe (2007 y 2010) y el acuerdo aprobado por los gobiernos y la sociedad civil participante – el Consenso de Quito¹¹ y de Brasilia respectivamente – donde explícitamente los Estados en primer lugar reconocen el cuidado como derecho, y en segundo lugar asumen promover medidas y políticas en sus países, especialmente se comprometen a revisar los marcos legales altamente restrictivos y sesgados por género, donde tal como desarrollaré a lo largo del artículo, las escasas regulaciones existentes están solo dirigidas a las trabajadoras mujeres que se desempeñen en un trabajo asalariado formal dificultando el involucramiento activo y constante de los varones y o los beneficios para quienes se encuentran insertos en condiciones de informalidad laboral.

En síntesis, ya ha transcurrido la primera década del nuevo milenio y se han producido avances relevantes. En primer lugar, los compromisos por parte de los Estados para garantizar la equidad de género se han traducido en muchos de los países de la región en medidas de acción positiva en el mercado de empleo remunerado destinadas a corregir las desigualdades de género, se han efectuado reformas laborales tendientes a la equiparación de las trabajadoras del servicio doméstico (Uruguay y Costa Rica), reformas en los sistemas de seguridad social, como el bono por hijo en la reforma previsional chilena, el diseño de sistemas nacionales de cuidado (Uruguay y Costa Rica); incrementos en el acceso de las mujeres en cargos ejecutivos, legislativos y en las magistraturas de distintas instancias jurisdiccionales, progresos importantes en materia de salud sexual y reproductiva, donde se avanza en la democratización en el acceso a la provisión de anticonceptivos a cargo de los Estados, destacando el caso del distrito Federal de la ciudad de México donde en el año 2007 por ley se despenalizó el aborto hasta la semana doce de gestación y la aprobación por ley del congreso nacional del matrimonio igualitario de personas del mismo sexo (Argentina).¹²

Sin embargo, aún quedan compromisos por cumplir en materia de equidad de género que demandan la atención de los decisores públicos. En el caso de los países del cono sur de América Latina esta lógica de luces y

sombras en la agenda de la igualdad de género es evidente. A continuación, analizaré los principales cambios en las regulaciones laborales en los países seleccionados (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay) destacando las reformas ocurridas en los últimos años en materia de empleo y de cuidado, para posteriormente delinear los desafíos futuros en una agenda efectivamente igualitaria.

II. LAS REGULACIONES LABORALES EN EL CONO SUR: AVANCES SIGNIFICATIVOS

Una característica de los países del sur de América Latina, especialmente Argentina, Brasil y Uruguay es la presencia de marcos regulatorios del trabajo vinculados a las dinámicas de conformación de los regímenes de bienestar que sentaron la base protectora de los mismos. En la mayoría de los casos, y en tanto se trata de países ‘pioneros’ en el desarrollo de sus sistemas de seguridad social¹³, se caracterizaron por la sanción de normas laborales que vinculaban el conjunto de beneficios de la seguridad social en relación con la condición asalariada formal y que presentan numerosos sesgos de género. Así, la figura de trabajador asalariado era masculina, el trabajo era regular y por tiempo completo y organizado por rama de actividad, bajo el presupuesto que las actividades vinculadas a la reproducción social estarían a cargo de las familias, y dentro de las familias en las mujeres (Barrancos 2007:216).

Las mujeres, bajo esa óptica, quedaron en una posición muy desventajosa y, a pesar de que se incluyeron ciertas normas protectoras, no se promovía el principio de igualdad y consiguiente autonomía. Aquello que jurídicamente podría ser acertado y otorgaba una oportunidad para una efectiva solidaridad social, arrojó como resultado un sistema fragmentado, injustamente privilegiado, basado sobre todo en las diferencias verificadas en el mercado laboral, que a la vez potenciaba las inequidades en el acceso a la seguridad social y establecía una frontera infranqueable entre las mujeres asalariadas y las que se dedicaban a tareas de cuidado no remunerado al interior de hogar.¹⁴ Esta frontera quedó claramente consolidada particularmente en las escasas regulaciones existentes en materia de servicio doméstico remunerado, las que en la mayoría de los países se establecieron por fuera de las leyes laborales – es decir no equiparadas al resto de los trabajadores asalariados formales sino reguladas por estatutos o leyes especiales – y bajo un trato netamente discriminatorio (Valenzuela y Mora 2009).

A diferencia de otras ramas del derecho, como el civil o el derecho comercial que privilegia la autonomía de la voluntad de las partes y se basa

en la libertad de contratación, en el derecho del trabajo se reconoce la necesidad de brindar protección a quienes se encuentran en una relación subordinada o en una situación que se reconoce desventajosa respecto de la posición económica – y jurídica – de la contraparte. Precisamente, el derecho laboral parte del supuesto que es necesario proteger a la parte más débil – el trabajador y la trabajadora – e igualarlos a nivel de negociación de condiciones de trabajo con el capital (empleador). Concordantemente, el derecho laboral no se basa en la premisa de igualdad entre los contratantes y su consiguiente autonomía, por el contrario, la igualdad sustancial constituye su meta o aspiración y, para ello, brinda protección especial a la parte que se considera más débil que es el trabajador o la trabajadora.

Estos principios se plasmaron en la legislación interna de cada país mediante su pirámide jurídica, contenidos en las constituciones políticas, códigos del trabajo (cuando existen) y otras leyes complementarias o disposiciones reglamentarias. Por otra parte, los tratados internacionales de derechos humanos y los convenios de la OIT ejercen una importante influencia sobre dicho ordenamiento, porque además de ser de aplicación obligatoria para los tribunales nacionales, orientan algunos lineamientos de la legislación interna. En Chile y Paraguay estos principios han quedado reflejados en sus Códigos de Trabajo, mientras que en Argentina, Brasil y Uruguay no existe un cuerpo único de legislación que proteja a las y los trabajadores, sino que las normas del derecho laboral existentes son producto de la suma de distintas leyes específicas sancionadas a partir de 1950 en adelante y con modificaciones ulteriores.¹⁵

Con posterioridad, la mejora de las condiciones de trabajo en general hizo desaparecer las protecciones especiales – conquistadas en un inicio en forma exclusiva para mujeres y niños, niñas y adolescentes – y se constituyeron en derechos para los trabajadores de ambos sexos. Asimismo se incluyeron normas y políticas igualitarias, principalmente constitucionales derivadas del principio general de igualdad entre mujeres y varones o surgidas de forma independiente en el plano laboral. De este modo, comenzó un lento y heterogéneo proceso de eliminación en los ordenamientos jurídicos de normas contrarias al principio de igualdad, que si bien no fue acabado, quedó superado con las reformas constitucionales realizadas a finales de las décadas de 1980 en adelante.

En el caso de Argentina, la reforma efectuada en 1994 otorgó jerarquía constitucional a once Tratados de Derechos Humanos, en particular a la Convención contra la discriminación contra la mujer (CEDAW), se aumentaron los derechos sociales expresamente incluidos, además de numerosos cláusulas igualitarias. Chile por su parte, consagró con la reforma constitucional de 1999 (la posterior reforma fue en el año

2005), la igualdad de derechos entre hombres y mujeres al modificar el artículo 1º, que sostenía que “los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derecho” y reemplazarlo por “las personas nacen libres e iguales en dignidad y derecho” al mismo tiempo que prescribe que “hombres y mujeres son iguales ante la ley”, sin realizar otras referencias sustantivas en el texto constitucional. Brasil sancionó su Constitución en octubre de 1988, la que fue modificada mediante Enmienda Constitucional 1/92 a 38/2002 y Enmienda Constitucional de Revisión número a 6/94 y establece la igualdad de todos los habitantes sin distinción de cualquier naturaleza, garantizándose a los brasileños y a los extranjeros residentes en el país la inviolabilidad del derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la seguridad y a la propiedad (art. 5). Paraguay tiene una Constitución de 1992 y establece en su artículo 46 que “Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien”. En el caso de Uruguay (cuya Constitución es de 1967, reformada en 1996 y en 2004) no establece ninguna especificidad en términos de trabajo femenino, con la salvedad del artículo 54 que señala que el trabajo de las mujeres y de los menores de 18 años será especialmente reglamentado y limitado, sin embargo, el esfuerzo en pro de la igualdad quedó reflejado en las normas laborales sancionadas en los últimos años, tal como analizaremos a continuación. A su vez, todos los países – excepto Chile – ratificaron el Protocolo Facultativo de la CEDAW ampliando los niveles de protección.¹⁶

En el caso específico de las regulaciones laborales, en Argentina y a pesar de la profusa normativa reformista durante los años noventa, perduran las regulaciones de la Ley de Contrato de Trabajo que contemplan un título especial “Del trabajo de las mujeres” (artículo 172 a 186 Ley de Contrato de Trabajo, LCT)¹⁷ junto con el de ‘menores’ que garantiza la estabilidad en el empleo a toda mujer durante la gestación. Esta garantía opera como derecho adquirido a partir del momento que la mujer notifique fehacientemente al empleador la fecha presunta del parto (artículo 177, LCT) y se establece una presunción de despido por causa de embarazo, cuando el mismo fuese dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre que la mujer haya cumplido con su obligación de notificar la fecha presunta del nacimiento, no pudiendo efectuar esta notificación con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados. En tal caso, se impone una indemnización agravada para tal supuesto, equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la indemnización por despido sin justa causa (artículo 178 LCT).

Sin embargo, queda un período en que la mujer se encuentra embarazada (los dos primeros meses de gestación) en que queda desprotegida al no poder notificar válidamente su embarazo. Es decir, ésta protección instituida por la LCT opera en forma restrictiva y se aplica para el despido con causa por matrimonio de la trabajadora y jurisprudencialmente se aplica a trabajadores varones. En el marco del conjunto de medidas de reforma laboral aplicadas en Argentina durante la década del 90, se estableció por medio de la ley 25013 de 1998 el “despido discriminatorio” el cual será considerado como tal al originado en motivos “de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, ideología u opinión política o gremial”. Sin embargo, el decreto 1111/98 vetó parcialmente esta ley, y una de sus implicancias más graves fue que se observaron las causales de nacionalidad, orientación sexual, ideología y opinión política o gremial suprimiéndolas y considerando que esta indemnización agravada sólo se origina en motivos de raza, sexo y religión, siendo sumamente amplio y no incorporando temas centrales como ideología u orientación sexual que son sumamente comunes a los efectos de la discriminación en el trabajo. Por último, cabe señalar que Argentina es uno de los pocos países que cuenta con ley de cupo femenino sindical (ley 25.674 de 2002) que establece por primera vez una acción positiva en el ámbito sindical al indicar que “la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30%, cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores” (artículo 18). En aquellos casos en que la dotación de personal no alcanzare el 30 por ciento de mujeres, se establece que se hará en forma proporcional y en todos los casos, el cupo incluye también a las listas de candidatos que se presenten a cargos electivos y representativos de la asociación sindical, listas que deberán tener un 30 por ciento de mujeres como mínimo ubicadas en lugares de la lista que posibiliten su elección efectiva, no pudiendo oficializarse ninguna lista que no contemple esta disposición (ELA 2009:191).¹⁸

El servicio doméstico remunerado ha temido un tratamiento discriminatorio en la Argentina, regulándose aún por medio de un Estatuto Especial de 1956 y no se aplica la LCT que rige para los demás trabajadores asalariados. Si se comparan las disposiciones del Decreto 326/56 con las de la LCT surge claramente una fuerte discriminación hacia los trabajadores encuadrados en el primero de los sistemas, fundamentalmente en lo referido a tres aspectos centrales: a) requisitos para gozar de la protección de la ley; b) Sistema de Preaviso y c) indemnización por extinción del vínculo. Tampoco gozan las trabajadoras del servicio doméstico de licencia por maternidad, permiso de lactancia y

obligatoriedad de provisión de guarderías o monto equivalente. En el año 1999, por medio de la ley 25.239 se habilitó la posibilidad de regularizar el empleo doméstico a partir de realizar aportes al sistema de seguridad social, de modo que las trabajadoras cuenten con esta posibilidad de acumular para su beneficio previsional y acceder a una obra social. Sin embargo esta medida, de neto corte fiscal, termina siendo un subsidio a los sectores medios que a través de ella pueden devengar anualmente la totalidad del aporte de sus contribuciones al impuesto a las ganancias. La novedad al respecto, es que el 8 de marzo de 2010 fue presentado un proyecto de ley de equiparación de derechos de las trabajadoras domésticas con el resto de los trabajadores asalariados, que fue aprobado recién en marzo de 2011 por unanimidad en la Cámara de diputados, fue debatido en senado pero a la fecha no fue aprobado, es decir aún no es ley.

Brasil por su parte, incorpora la estabilidad en el puesto de trabajo de la trabajadora embarazada desde la confirmación del embarazo y hasta cinco meses después del parto en la Constitución Nacional (artículo 10, LL b); y también en su ordenamiento laboral (*Consolidação das leis do trabalho*, CLT: artículos 391, 477 y 478) dejando claramente estipulado que el embarazo no es causal ni motivo justo de rescisión del contrato de trabajo. Asimismo se establece la posibilidad que la propia trabajadora pueda rescindir el contrato de trabajo si la actividad resultare perjudicial para su salud (artículo 394, CLT). También se establece la protección ante despido discriminatorio por causa de matrimonio (artículo 391 CLT) como tampoco se permiten restricciones al derecho al empleo por causa de matrimonio (artículos 477 y 478 CLT). En caso de problemas de salud vinculados al desarrollo de la actividad, se permite que mediante certificado médico, la trabajadora pueda cambiar de puesto de trabajo (artículo 392, 4 CLT).¹⁹

El Código del Trabajo de Chile establece la no discriminación como principio general, señalando que “son contrarias a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación”, entendidos como todas las “distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (artículo 2). Se anticipa también a posibles discriminaciones referidas al estado civil de las trabajadoras más jóvenes señalando que, aunque se consideran aptas para contratar sus servicios las personas mayores de 18 años, en el caso de las mujeres casadas, este aspecto regirá de acuerdo a lo estipulado en el artículo 150 del Código Civil, que habilita a la mujer casada de cualquier edad al ejercicio de un empleo o profesión

(Código del Trabajo, artículo 13). Asimismo, se encuentra vigente desde 1998 la ley 19.591 que prohíbe la solicitud de un test de embarazo, impidiendo condicionar el acceso, la movilidad, los ascensos y la renovación del empleo de las mujeres al ejercicio de su maternidad. Estas disposiciones fueron reforzadas posteriormente por medio de la ley 19.759 de 2001, que reforma varios aspectos del Código del Trabajo, al eliminar la discriminación laboral por edad y estado civil, estableciendo sanciones para aquellos empleadores que exijan requisitos de edad y apariencia física para acceder a un empleo.²⁰

El Código laboral chileno dedica un capítulo completo a la regulación del trabajo de quienes se desempeñan en casas particulares y a los choferes. Para las primeras rigen las normas relativas a la protección de la maternidad y – desde la vigencia de la ley 19.591 – se les reconoce el denominado “fuero maternal”, que consiste en la protección contra el despido de mujeres embarazadas sin causa justa, una vez que el embarazo ha sido notificado por la parte trabajadora. Para estas, la jornada diaria puede extenderse hasta doce horas (artículo 149), teniendo derecho a un descanso no inferior a una hora. Quienes viven en casa del empleador no están sujetos a horario, el que dependerá del tipo de labor que se realiza; se establece, eso sí, el descanso semanal de un día, que puede ser dividido en dos medias jornadas a solicitud del trabajador (artículo 150). La jornada laboral de las trabajadoras del servicio doméstico puede alcanzar las 72 horas semanales, lo que se contrapone a la jornada ordinaria que se aplica a la mayor parte de los casos regulados por el Código y que no puede superar las 45 horas semanales. Haciendo el cálculo semanal, las y los trabajadores de casas particulares laborarían un 60 por ciento más de tiempo que el resto de los trabajadores (Pautassi, Faur y Gherardi, 2004:68). Al mismo tiempo que su remuneración se establece en el 75 por ciento del ingreso mínimo mensual, dado que se contabiliza como parte del salario los alimentos y habitación del trabajador. Sin embargo, esta disposición no se aplica para los efectos previsionales, contándose solo el pago en dinero (artículo 151 CT). Resta destacar que por ley 20.279 de julio de 2008 se reconoce el derecho a salario mínimo a las trabajadoras de casa particular, equiparando de este modo a las trabajadoras domésticas remuneradas con el conjunto de trabajadores asalariados. Esta disposición se aplica a todos(as) los(as) trabajadores(as) de casa particular, sean ‘puertas adentro’ o ‘puertas afuera’, quienes tendrán derecho al pago de una remuneración en dinero que no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. No obstante, la ley establece que la forma de lograr la equiparación será de manera gradual: 83 por ciento del ingreso mínimo mensual a contar del 1 de marzo de 2009, 92

por ciento a contar del 1 de marzo de 2010 y 100 por ciento a contar del 1 de marzo de 2011 (artículo transitorio de la Ley 20.279).

Finalmente, el Código de trabajo de Chile incorpora una norma especial para la indemnización por despidos de las y los trabajadores de casas particulares, según la cual el empleador debe depositar en una cuenta especial el 4.11 por ciento de la remuneración que abona por concepto de indemnización de todo evento. Esta obligación tendrá una duración de once años y la cifra acumulada podrá ser retirada de la cuenta una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar sus servicios (artículo 163 CT y subsiguientes).²¹

El Código de Trabajo de Paraguay también establece normas protectorias en relación con la estabilidad en el puesto de trabajo, que por imperio del artículo 136 se produce desde la notificación del embarazo hasta la finalización de la licencia por maternidad. Este mismo artículo dispone la nulidad del despido desde que el empleador haya sido notificado del embarazo, sin especificar los medios para notificar el embarazo (si es certificado médico u otro medio). También dispone en el artículo 130 la prohibición de realización de tareas insalubres o peligrosas durante el embarazo y lactancia. En caso que efectivamente realice tareas peligrosas o insalubres, tiene derecho la trabajadora a ser trasladada del lugar de trabajo sin reducción del salario (artículo 135 CT).²²

A diferencia de otros países, el propio código de trabajo regula el trabajo doméstico remunerado, al definir como trabajadores domésticos a aquellas “personas de uno u otro sexo que desempeñan en forma habitual las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación particular” (artículo 148 Código de Trabajo). Incluye a choferes al servicio familiar, mucamas, cocineros, jardineros, cuidadores de enfermos y otras actividades diversas en el hogar. El artículo 151 del CT establece que la remuneración no puede ser nunca inferior al 40 por ciento del salario mínimo, estableciendo un piso por demás mínimo en relación con los demás trabajadores asalariados. Asimismo, al igual que en el caso de Chile, el Código de Trabajo de Paraguay establece el derecho de la trabajadora doméstica al suministro de alimentos y de habitación en los casos sin retiro.²³

Uruguay no ha dictado un Código de Trabajo sino que las normas del derecho laboral provienen de diversas leyes específicas.²⁴ En primer lugar, resulta llamativo puesto que presenta disposiciones sumamente específicas relativas a la prohibición de convocatorias a empleos destinadas a un solo sexo, así como a la sanción de discriminaciones referidas a la selección, reclutamiento, evaluación, promoción y ascenso (Pautassi, Faur y Gherardi 2004:96-98). La ley 16.045 de 1989 “prohíbe toda discriminación que viole

el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o rama de la actividad laboral” y resulta aplicable a los llamados para provisión de cargos, criterios de selección, reclutamiento y contratación, criterios de evaluación y rendimiento, derecho a la promoción y ascenso, estabilidad laboral, beneficios sociales, suspensión y despido, en particular en los casos de cambio de estado civil, embarazo o lactancia; posibilidades de formación o reconversión profesionales y técnica; capacitación y actualización. También prohíbe la discriminación por sexo como un criterio para fijar las remuneraciones.²⁵ El artículo 3 de la misma ley establece que “la discriminación de carácter compensatorio orientada a promover la igualdad de oportunidades y trato para ambos sexos en situaciones concretas de desigualdad, no se encuentra comprendida en la prohibición a que hace referencia el artículo 1º de la ley”. Asimismo, el artículo 6 de la ley 16045 establece que el “Estado y particularmente los medios de enseñanza, realizarán campañas educativas necesarias para propiciar en todo el país, el interés, y la comprensión por los problemas que afectan a las trabajadoras, fomentar la toma de conciencia de su condición por parte de éstas y de los empleadores y, en especial, suprimir los factores que impidan a los trabajadores la utilización óptima de sus capacidades”. Esta norma tiene alcance nacional y resulta aplicable para el sector público y el privado, habiendo un notorio avance en el último.²⁶ El decreto reglamentario de la ley 16.045 reconoce la necesidad de hacer efectivo el cumplimiento de las disposiciones legales sobre igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos y en su artículo 4 dispone que “será ilegítima cualquier limitación o condicionamiento de la permanencia en el cargo o empleo, así como cualquier suspensión o despido discriminatorios por razón de sexo, considerándose especial agravante los basados en cambios de estado civil, embarazo o lactancia” (Pautassi 2009:152).

Por último, es altamente destacable en el caso uruguayo que en el año 2006 aprobó la ley de Trabajo doméstico (ley 18.065) que implica un importante avance en tanto establece la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras domésticas. Entre otras disposiciones, consigna en 18 años la edad mínima para ser trabajadora, incorpora expresamente que pueden percibir el subsidio por desempleo al mismo tiempo que iguala las condiciones relativas a la indemnización por despido y por violación del fuero maternal a las del resto de las trabajadoras. Asimismo establece cobertura por enfermedad común, descansos nocturnos, intermedios y semanales, así como una jornada máxima de ocho horas diarias y una semanal de 44 horas. En su último artículo (artículo 14), la ley establece que serán aplicables a las y los trabajadores del servicio doméstico todas las normas del derecho al trabajo y de la seguridad social, marcando una

diferencia con las demás legislaciones, ya que solo Chile y Uruguay son los países que establecen los mismos beneficios esenciales para todos los trabajadores en materia de seguridad social (Pereira y Valiente 2007:82).

Finalmente, cabe señalar que las disposiciones analizadas solo se aplican a las trabajadoras asalariadas formales, esto es, que cuenten con un contrato de trabajo registrado, dejando por fuera de toda medida protectoria a todas aquellas personas que se desempeñan en tareas informales y desprotegidas. Esta situación no es menor debido a los altos indicadores de informalidad laboral en la región, que a pesar de los esfuerzos que han hecho los gobiernos para combatir la falta de registración laboral es un fenómeno que afecta en mayor medida a las mujeres.²⁷

Este rasgo de la inserción precaria de mujeres en América Latina generalmente pertenecientes a hogares de bajos ingresos y de menores niveles educativos, se presenta como la única alternativa disponible para este segmento ocupacional, pero en muchos casos también lo es para mujeres de mayores niveles educativos e ingresos. En ambos casos, la respuesta estatal ha sido la ceguera ante esta situación, diseñando programas de transferencias condicionadas de ingresos para mujeres y varones de bajos niveles de ingresos.²⁸ En muchos casos, la presencia misma de hijos se plantea como un requisito necesario para el acceso de las mujeres al plan, sin ningún diseño de política o mecanismo de conciliación de trabajo productivo con responsabilidades familiares.²⁹ Al mismo tiempo se observa una creciente participación de una oferta de cuidado por parte de las organizaciones de la sociedad civil (Pautassi y Zibecchi 2010:67).

En el caso de los sectores medios y bajos, la exclusión en torno al acceso a un empleo formal suele estar dada por el subempleo y por los mecanismos discriminatorios de los mercados laborales regionales, que operan ajustando por vía de la discriminación salarial – que persiste incluso en los niveles educativos más altos – y diversos mecanismos de segregación (horizontal y vertical). En otros términos, estos ejemplos dan cuenta de las escasas políticas públicas disponibles en los países de América Latina que busquen revertir estas situaciones de discriminación y que incorporen la evidencia empírica respecto de la correlación que existe entre inserción ocupacional femenina y la resolución de las situaciones de cuidado de miembros del hogar (CEPAL 2009:46).

Asimismo, la subutilización de la fuerza de trabajo femenina, la que se presenta en dos niveles. Por una parte da cuenta de la presencia de mayores credenciales educativas que no se correlacionan con las actividades en las que se desempeñan, pero además en cuya formación se han destinado generalmente recursos públicos. En segundo lugar y en forma complementaria, este tipo de sub-utilización se expresa en el tipo de

ocupaciones en las que las mujeres se encuentran sobre-representadas, asociadas a espacios de precariedad, vulnerabilidad y bajas remuneraciones. La disyuntiva de la conciliación en el ámbito doméstico, implica que para muchas mujeres, este tipo de empleos sea la única opción, en tanto se trata de empleos de menor tiempo y condiciones laborales precariamente flexibles, trabajos a domicilio, servicio doméstico, trabajos en la calle que permiten que las mujeres pueden estar eventualmente junto con sus hijos e hijas como consecuencia de la inaccesibilidad de los servicios de cuidado dominados por la provisión mercantil (Rodríguez Enríquez 2009:6).

En rigor, el reconocimiento normativo de la diferencia, que garantiza derechos destinados a brindar efectivas condiciones de igualdad de oportunidades para las mujeres no considera la división sexual del trabajo en el interior del hogar. Los trabajadores varones pocas veces asumen una activa corresponsabilidad en tareas reproductivas, lo que profundiza la división entre lo público y lo privado y las consiguientes obligaciones que esto implica. En consecuencia, no se identifican los antagonismos existentes entre uno y otro ámbito (productivo y reproductivo) quedando relegado al ámbito privado la “conciliación” de ambas esferas y concentradas en las mujeres. En rigor, lo protegido y reglamentado para las mujeres se relaciona con su responsabilidad sobre el mundo privado, más que sobre el *continuum* productivo-reproductivo como eje de análisis de relaciones que incluyen a varones y mujeres, o sobre la eliminación de discriminaciones en el mundo de lo público (Pautassi, Faur y Gherardi 2004:108).

A continuación, analizo cuáles son las disposiciones normativas que permiten, a asalariados formales varones y mujeres, acceder a mecanismos que les permitan conciliar las demandas entre los ámbitos productivos y las responsabilidades familiares.

III. AL COMPÁS DE ESPERA: EL CUIDADO

Los ordenamientos jurídicos disponibles en América Latina imponen a padres y madres la obligación de brindar cuidado y atención a los niños y niñas a su cargo en el marco de la regulación de las relaciones familiares. De modo similar, las normas civiles clásicas establecen la obligación de las familias de brindar cuidado y atención a los adultos mayores y personas necesitadas de las familias. Sin embargo, en términos normativos, los países de la región generalmente restringen sus intervenciones en torno al cuidado a dos esferas que, a grandes rasgos, pueden ser diferenciadas. Por un lado, mediante la protección a la madre trabajadora en el marco del

régimen laboral (fundamentalmente en el período de gestación, alumbramiento y lactancia). Por otra parte, a través de la obligatoriedad de la educación básica, que en algunos ordenamientos el Estado se obliga a garantizar desde los 45 días de edad.³⁰

Sin embargo, en tanto la regulación del cuidado desde las normas laborales se restringe a las trabajadoras formales asalariadas, uno de sus principales déficits es la exclusión de un gran contingente de trabajadores/as para los cuales no existe ningún tipo de protección y cobertura. Se trata de trabajadores/as en situación de precariedad laboral (sin aportes al sistema de seguridad social), migrantes en condiciones irregulares, trabajadores/as informales, empleadas del servicio doméstico, trabajadores/as rurales, destinatarios/as de programas sociales, entre otros. Por otra parte, en materia de acceso a los servicios educativos, hay evidencia que indica su insuficiencia en términos de calidad, cantidad de vacantes disponibles e incompatibilidad entre su alcance y las jornadas laborales (Pautassi y Zibecchi 2010:68).

Tal como fue señalado, el cuidado de los niños, niñas y adolescentes, de los y las adultos mayores, de los enfermos y discapacitados, es considerado ‘vinculado con’ o en ‘relación a’ pero no existe, salvo excepciones, un tratamiento del tema de manera autónoma y en toda su amplitud y complejidad. Por otra parte, el aspecto central a destacar es lo focalizado que resulta su tratamiento, ya que en el caso de las regulaciones laborales excluyen de beneficios a todos aquellos que no son asalariados formales, que no solamente son los trabajadores informales, sino también los autónomos, profesionales independientes, trabajadores por tiempo parcial, temporarios, trabajadores rurales, trabajadoras del servicio doméstico, que en este último caso en muchos de los países el tratamiento que recibe este segmento ocupacional es netamente discriminatorio (Pautassi 2007).³¹

En rigor, se trata de una forma de regulación absolutamente selectiva y que no ha sido revisada, a pesar de las numerosas reformas laborales que han acontecido en la región en las últimas décadas. De este modo, solo se considera como medidas de “conciliación trabajo-familia” en las leyes laborales de la región, se concentran en la licencia por maternidad con motivo del nacimiento y en algunos casos por adopción, permisos de lactancia hasta un año posterior de producido el nacimiento y provisión de guarderías o sala cuna a las trabajadoras dentro de la empresa (PNUD-OIT 2009). Para los varones, solo se establece la licencia por nacimiento del hijo y el resto del ciclo vital, y salvo excepciones, no se regulan permisos para ocuparse del cuidado ni de los niños, niñas y adolescentes, y mucho

menos de los adultos mayores u otros dependientes del grupo familiar (OIT 2010).

En el caso de Argentina, en relación con la licencia por maternidad, la misma se mantiene en 90 días para las trabajadoras en relación de dependencia reguladas por la ley de Contrato de Trabajo (Ley 20744/76) que regula a los trabajadores del sector privado, mientras que a nivel del empleo público, recientes modificaciones como la ocurrida en la provincia de Córdoba, extienden el beneficio a 180 días; en otras provincias alcanza los 110 días y algunas regímenes especiales, como la Universidad Nacional de General Sarmiento se ha extendido recientemente a 180 días. En relación con el tiempo de cuidado para los padres, la LCT solo considera dos días por nacimiento. En los últimos años, se presentaron proyectos de ley que lo extendían a 15 y otros a cinco días (que cuenta con aprobación del Senado) con la equiparación entre nacimiento y adopción, aunque todavía no alcanzan rango legal (Pautassi y Rico 2011:6).

Nuevamente en el sector público es donde se han producido mayores avances, en la reforma de la provincia de Córdoba, se extendió a ocho días la licencia para los padres que trabajan en el ámbito estatal; y en municipios como Rosario han extendido el beneficio a diez días hábiles para sus empleados varones y el municipio de Morón lo extendió a 20 días hábiles en el año 2010 (ibid.). El resto del ciclo vital no cuenta con disponibilidad de tiempo para asumir el cuidado, ni de niños, niñas y adolescentes como tampoco de adultos mayores o enfermos bajo responsabilidad del hogar. La excepción es el caso de nacimiento de niños o niñas con síndrome de *down*, que la licencia se extiende a seis meses. La lactancia se extiende en una hora diaria dividida en dos medias horas durante el primer año de vida del niño, niña y adolescente (Pautassi, Faur y Gherardi 2004:51).

En Chile es donde la extensión de la licencia por maternidad constituyó una de las promesas electorales del actual presidente Piñera, comprometiéndose a extenderlo a seis meses, reforma que se concretó en el mes de octubre de 2011 por ley 20545 que vino a modificar la legislación anterior que cubría una licencia por maternidad de 18 semanas tanto por nacimiento como por adopción. El postnatal puede ser utilizado por el padre si ambos son asalariados, de modo que si la mujer trabajadora decide tomarse 12 semanas a jornada completa, puede traspasar un máximo de seis semanas al padre a jornada completa; o en el caso que la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar un máximo de doce semanas en media jornada. En los dos casos, las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo final del permiso y dan derecho a un subsidio cuya base de cálculo es su remuneración. Asimismo para poder

acceder al beneficio la mujer debe contar con una afiliación previsional de doce meses anteriores al embarazo, con ocho cotizaciones continuas o 24 discontinuas en los 24 meses anteriores al embarazo, extensible para padres que adopten un niño o niña (Robles 2011:71) En el caso de los varones, también hubo novedades ya que se extendió de dos días a cinco días por nacimiento la licencia por paternidad. Asimismo, en el artículo 200 del Código de Trabajo se establece que los y las trabajadores que tengan a su cuidado un niño menor de seis meses de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del niño o niña como medida de protección también tienen derecho a permiso y subsidio hasta por doce semanas.³² El permiso de lactancia es de dos descansos diarios de media hora cada uno para alimentar a niños o niñas menores de dos años, los que se les suman viáticos si la madre debe desplazarse del lugar de trabajo (Pautassi y Rico 2011:6).

En Brasil la licencia por maternidad se extiende a seis meses para los servidores públicos, divididos antes y después del nacimiento y en tres meses para las trabajadoras del sector privado. Se equipara la licencia por nacimiento con la adopción, si se trata de un niño o niña menor de un año, si tienen los niños adoptados entre un y cuatro años corresponden 60 días; y si la adopción es de niños o niñas entre cuatro y ocho años de edad corresponden 30 días. Brasil es el único país del cono sur que extiende el beneficio de licencia por maternidad a trabajadoras desempleadas. En el caso de la licencia para los padres por nacimiento otorgan cinco días y el permiso de lactancia es solo hasta los seis meses de edad (extensible por causas justificadas) y consta de dos descansos diarios de 30 minutos cada uno (ibid.).

En Paraguay la licencia por maternidad es de doce semanas y solo dos días por nacimiento para los varones. El permiso de lactancia es de una hora diaria dividido en dos descansos de media hora y durante el primer año de vida del niño o de la niña. En Uruguay corresponden diez días de licencias para padres equiparando nacimiento y adopción. En concepto de licencia por maternidad corresponden doce semanas para trabajadoras del sector público y una semana más para el sector privado. Existe asimismo la posibilidad de una licencia suplementaria por enfermedad del niño, de un máximo de seis meses. La licencia por lactancia es de dos descansos de media hora después de un año del nacimiento (ibid.).

En todos los casos del cono sur se trata de licencias remuneradas y financiadas en su totalidad por el sistema de seguridad social. La excepción es Paraguay, que en caso que la trabajadora no tenga las cotizaciones al día debe aportar el empleador (Pautassi y Rico 2011:5).

No hay disposiciones – y nuevamente son escasas las excepciones – en que el ciclo de vida de un hijo o de una hija esté incorporado como parte del ciclo laboral de sus progenitores, excepto los casos de enfermedades (Chile y Uruguay); o por muerte del cónyuge (Argentina). Ni la vida privada de los trabajadores y de las trabajadoras está exenta de los ciclos productivos, como la vida productiva se encuentra exenta de los arreglos familiares (Rico y Pautassi 2011:7).

Luego, a medida que transcurre el ciclo vital surgen nuevamente las tensiones aludidas, ya que el tiempo de cuidado reconocido y pago es solo para el nacimiento, si la trabajadora decide tomarse mas días o el bebé lo requiere, corre la posibilidad de la excedencia, que es un período que en general no supera los seis meses en total, que esta disponible solo para las trabajadoras mujeres, y lo contempla Argentina y Brasil, no es remunerada ni cotiza a los efectos de la seguridad social. Estas protecciones sin extendibles únicamente para las asalariadas formales, el resto de las trabajadoras y de los trabajadores no pueden acceder a esta opción. Pero además son muy pocos los ordenamientos que permiten algún tipo de licencia para cualquier demanda reproductiva, desde problemas de salud del niño, niña adolescente poder participar de una actividad escolar que transcurre, obviamente en forma simultánea con el desarrollo de la actividad laboral; hasta las demandas de cuidado de adultos mayores bajo responsabilidad del hogar (Pautassi 2007b:42).

En el caso de las reglamentaciones laborales, la oferta de espacios de guarderías debe ser provista por el empleador, que en la mayoría de los casos, la obligatoriedad es proporcional al número de trabajadoras mujeres en el establecimiento. En Argentina, cada 50 trabajadoras mujeres rige la obligatoriedad (LCT artículo 179) del mismo modo que en Paraguay (CT artículo 134); en Brasil a partir de las 30 trabajadoras mujeres (artículo 389 CLT) y hasta los seis años por Constitución (CN artículo 7, XXV). En Chile rige a partir de las 20 trabajadoras mujeres (artículo 203 CT) y en Uruguay no hay obligación legal de proveerlas (Pautassi, Faur y Gherardi 2004:98).

Sin embargo, el poder de fiscalización por parte del Estado es muy bajo y en muchos casos se incumple con dicha obligación. Tampoco se efectiviza la transferencia monetaria equivalente para que la trabajadora la contrate en el sector privado, y en general, solo se otorga a las mujeres. Por caso si es varón es asalariado formal recibirá una asignación familiar proveniente del sistema de seguridad social (vg. por nacimiento, adopción, casamiento, escolaridad primaria y/o secundaria) pero no existen en general asignaciones por guarderías. Por otra parte, se presentan situaciones en que no existen salas de lactancia, como en Argentina un caso típico en muchos

de los hospitales cuyo lema es la promoción de la lactancia materna y luego no cuentan con ese espacio destinado para las trabajadoras del hospital (Pautassi 2006:230).

De allí que resultan sumamente interesantes iniciativas como la presentada en Uruguay de desarrollar un Sistema Nacional Integrado de Cuidados en Uruguay³³ donde se establece, en base a acuerdos multiactorales un aumento de la oferta, desarrollo de nuevos servicios de cuidado e incremento de la cobertura existente en los tres subsectores: público, privado y comunitario, diseñando servicios de cuidado que representen alternativas al cuidado familiar que llevan a cabo las mujeres y haciendo énfasis en el rol creciente del Estado en la organización de la oferta de cuidado infantil y para la tercera edad en sus distintas modalidades, por ejemplo educación preescolar en el marco del sistema educacional y extensión de la jornada escolar, servicios de cuidado infantil previstos en la legislación laboral a cargo de la seguridad social, programas para madres trabajadoras de bajos ingresos sin acceso a la seguridad social, soluciones comunitarias a cargo de organizaciones del tercer sector, entre otros (Rico 2011b:121). Si bien el sistema en Uruguay esta recién comenzando, implica un desafío en términos de política pública con enfoque de derechos, y con un claro enfoque de política universal que inicia sus acciones con sectores de mayor vulnerabilidad – primera infancia, adultos mayores, discapacitados (MIDES 2011:15-16)

Otros países proponen la extensión en la provisión de servicios para primera infancia (Argentina y Chile) a partir de sistemas de guarderías y salas cunas o de Centros de Desarrollo Infantil (Ley 26.233 de 2007 de Argentina) que en general disponen la creación y provisión de servicios para niños y niñas entre los 45 días y los cuatro años de edad inclusive.

En todos los casos, si bien se celebran los avances, queda claro que el tiempo contemplado para el cuidado es considerado en las regulaciones laborales en menor medida que las necesidades reales de las mujeres, de los varones y de quienes demandan cuidado. A su vez, los demás miembros demandantes, como adultos mayores o enfermos quedan totalmente a la resolución de los arreglos que en mayor o menor medida pueda acceder las trabajadoras y los trabajadores. Solo se establece, cuando existen en los países seleccionados, entre uno o dos días de licencia por muerte del progenitor o de los suegros, pero no hay regulaciones que permitan brindar cuidados antes que se produzca el fallecimiento, poniendo a los proveedores de cuidado en una situación de suma tensión (Pautassi 2007b:13).

Ahora bien, el interrogante es si podemos superar estas tensiones y avanzar en arreglos sociales e institucionales que redistribuyan

efectivamente las responsabilidades de tiempo y de cuidado y sean superadoras de las discriminaciones existentes, tanto para asalariadas formales como para quienes no cuentan con ninguna disposición protectoria, y que a la vez contribuyan a un examen de las dinámicas de las relaciones sociales de género al interior de las familias.

IV. BAILAMOS POR ERROR: TRAYECTORIAS LABORALES Y ECONOMÍA DEL CUIDADO

Si bien los avances en torno a la igualdad en el mundo del trabajo son significativos en América Latina en general y en los países del cono sur en particular, aun estamos en compás de espera. En primer lugar, asumiendo la heterogeneidad de procesos y situaciones presentes en la región y de los compromisos internacionales asumidos por los Estados, los problemas centrales que hacen a la inserción laboral, la protección social y también el cuidado en toda su complejidad, se dirimen en contextos mucho menos retóricos pero mucho más mediatos. Los países analizados son un buen ejemplo de ello.

En concordancia, es imprescindible que se concentren los esfuerzos para incorporar un enfoque de derechos humanos³⁴ en las políticas públicas y que los Estados asuman y efectivicen sus obligaciones positivas – esto es de hacer y/o dar – en materia de satisfacción de derechos económicos, sociales y culturales (DESC) pero también civiles y políticos. Sirva solo como ejemplo, que la maternidad, la paternidad, las licencias amplias para cuidado de miembros dependientes del hogar, y con ello el cuidado de los miembros de la familia, tanto los hijos como los adultos mayores, continúa sin ingresar como tema central en la definición de la agenda pública. Y hay suficientes evidencias empíricas acerca de la necesidad y urgencia de acciones transversales que promuevan un verdadero equilibrio de las responsabilidades familiares y las laborales.³⁵

De allí que se promueve la consideración del cuidado como un derecho universal que incluya a todos y a todas, en su potestad de reclamar el derecho a ser cuidado, a cuidar y a cuidarse (autocuidado) (Pautassi 2007b:40). Significa que no se trata solo de impulsar acciones que aumentan la oferta de servicios reproductivos, indispensables por cierto, sino que transversalmente se aborde las responsabilidades de cuidado que le competen a todos los miembros de la sociedad, desde el Estado a los miembros de la pareja. Y claro está en los ámbitos rurales esta es una necesidad aún más visible, dado la baja separación cotidiana de los espacios productivos de los reproductivos y donde el trabajo de cuidado es aún más demandante, vinculado a la baja disponibilidad de infraestructura

y saneamiento básico, como de ausencia de oferta e infraestructura pública de cuidado para la primera infancia (dirigida a niños y niñas entre 45 días y cuatro años). Asimismo tal como fue mencionado, forma parte de los Consensos de Quito y Brasilia firmados por los países de la región, todo lo cual demanda un cambio en la lógica de concentración del poder económico y social.

Solo en la medida que la reproducción social ingrese a la agenda pública como un problema público que requiere un tratamiento transversal bajo un marco de derechos, será un camino posible para establecer un verdadero vínculo entre el género y las políticas públicas, situación que trasciende a los países bajo análisis y debe ser revisado en toda América Latina. En rigor, considerar que el cuidado es un derecho universal y humano de cada persona permite además superar la barrera de beneficios o acciones vinculadas a la condición de trabajador o trabajadora asalariada formal.

Concordantemente, la conjunción de políticas universales basadas en derechos propios y universales de cada mujer y de cada varón será el paso necesario para la transversalización de género y promotora de mayor equidad social. Se trata que los países implementen, pero también la sociedad demande políticas sociales universales asentadas en base a derechos sociales. En el caso específico del cuidado es necesario que el mismo sea reconocido como un derecho propio y universal (para quienes deben ser cuidados como para quienes deben o quieren cuidar) de modo de avanzar en términos de reconocimiento de aquello hasta hoy invisibilizado, como en términos de calidad de vida ciudadana.

En efecto, no consiste en pensar como se soluciona el problema de conciliación de las mujeres entre el trabajo productivo y el reproductivo, sino cómo reconocemos que el cuidado, en su amplia concepción, debe ser considerado un derecho y una obligación, de carácter universal y que incluya a todos los miembros de la sociedad pero también a los poderes del Estado. La secuencia debería ser: reconocimiento y luego diseño transversal de política pública. Y así sucesivamente con todos los sectores económicos y sociales: iniciar acciones en el ámbito del empleo remunerado y del mercado de trabajo, en materia de seguridad social, de salud, educación, vivienda, reformas tributarias, de modo que la equidad social y de género deje de ser un ideal para concretarse en una política concreta. Reitero, no es un desafío sino un imperativo.

En consecuencia, resulta importante incorporar en los análisis y consiguientes recomendaciones de políticas que incorporen mecanismos transformadores – y no necesariamente correctivos – de las segregaciones ocupacionales por sexo como también por responsabilidades familiares.

A su vez, es imperiosa la necesidad de resolver la inserción laboral de un conjunto importante de personas, mejorar la calidad de la incorporación de los trabajadores y trabajadoras informales a partir de relaciones laborales protegidas, hacer frente a las crisis de los sistemas de protección social y de cuidado, conjuntamente con las demás cuestiones que hacen a la sustentabilidad de los sistemas en la región. Otra cuestión que merece un tratamiento de carácter urgente reside en garantizar de manera efectiva una infraestructura de cuidado que debe ofrecerse no en virtud de un beneficio circunscripto al estatus que brinda el trabajo asalariado, sino que debe ampliarse al conjunto de la población, independientemente de su inserción formal remunerada.

Estas cuestiones cobran renovado protagonismo si se atiende a la coyuntura actual, en el marco de la crisis internacional y la recesión que enfrenta la economía mundial, las que alertan sobre la urgencia en abordar la problemática de la universalidad y de la efectiva promoción de la autonomía de las personas, tanto económica, como física y política. En rigor, el dilema se posiciona en el carácter de la ciudadanía y que se puede sintetizar de ésta manera: ¿pueden las mujeres gozar de sus derechos ciudadanos si tienen escasa autonomía en relación con sus responsabilidades familiares y de cuidado?³⁶ A su vez, ¿cómo logran incorporar sus demandas si tienen tan baja representación política en puestos de decisión, tanto dentro de la estructura del Estado como del sector empresarial privado o en organizaciones donde participan?

En concordancia, es imprescindible que se comience a garantizar la efectiva vigencia de los derechos sociales a partir de la regularización del empleo como también de la superación de las discriminaciones existentes (salarial, segregación ocupacional vertical y horizontal, entre otras). Si bien el argumento que habitualmente se esgrime es el aumento en los costos laborales, no se han hecho cálculos precisos sobre los costos caídos e ineficientes que implica la subutilización de la fuerza de trabajo y el necesario sostén económico de trabajadores y trabajadoras informales que no podrán acceder a un beneficio jubilatorio, o el mayor costo que implica la ausencia de políticas de conciliación trabajo con responsabilidades familiares.³⁷

Por ende, es necesario discutir el principio jurídico de igualdad en el trato y sus implicancias en la regulación del trabajo de la mujer, distinguiendo los conceptos de discriminación y desigualdad, e indagando acerca de la existencia de mecanismos, instituciones y estructuras que garanticen la aplicación y efectividad del principio de igualdad y el ejercicio de la ciudadanía para varones y mujeres y que sean de corte universal. Esta estrategia transversal puede – y debe – incorporar acciones

positivas y distintas instancias de promoción de acciones paritarias de modo de efectivamente avanzar en el proceso de transformación.

En ese sentido, una medida fundamental consistirá en recomendar opciones de inclusión de los y las trabajadores informales. Puede comenzarse con una incorporación escalonada de derechos de la seguridad social, al menos en algunos programas de tipo no contributivo y/o diseñar programas para que puedan insertarse con bajo aporte en aras de regularizar el gran número de trabajadores del sector informal y que los empleadores asuman efectivamente el compromiso de formalizar a sus empleados.

Es necesario también incorporar el debate de la armonización del trabajo productivo con las responsabilidades familiares para los y las trabajadores informales. Pero allí una advertencia central: no se trata de equiparar a los trabajadores y trabajadoras informales en supuestos 'beneficios' como licencia por maternidad, vacaciones pagas y acceso a algunas prestaciones, sino que efectivamente se les otorgue el status de derecho que implica el acceso al trabajo asalariado formal. En tanto la pauta de inserción estable en América Latina continúe siendo el empleo asalariado y el consiguiente acceso a derechos económicos, sociales y culturales, y no cambien las pautas de acceso a esferas de ciudadanía, poco se podrá hacer por fuera de la inserción ocupacional asalariada.

Nuevamente, se necesitan derechos adquiridos para con ellos y a partir de ellos promover reformas en el mundo del trabajo, que involucren al sector empresario, el Estado y la sociedad en su conjunto.

El momento de trascender las demandas y situar en la oferta responsable que combine derechos con infraestructura y disponibilidad de tiempo para cuidar, ser cuidado y cuidarse. Pero también es tiempo que el trabajo no sea un privilegio sino un derecho que implique calidad e igualdad de acceso y de trayectorias en torno al desarrollo laboral y las estrategias de articulación entre trabajo y responsabilidad familiares y laborales. Será quizás el gran paso para dejar de bailar por error...

NOTAS

¹ Argentina experimentó los efectos de la aplicación de un proceso de ajuste y reforma estructural a ultranza bajo las recomendaciones de los organismos internacionales de asistencia crediticia (Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional) que al finalizar la década reformista, el país estalló en una crisis institucional de extrema gravedad. Así, entre los años 2001 y 2002, los indicadores de pobreza por ingresos se duplicaron: en octubre de 2002, 42.2 por ciento de los hogares y 54.3 por ciento de la población percibían ingresos inferiores a la línea de pobreza. Para esa misma fecha, 16.9 por ciento de los hogares y 24.7 por ciento de la población no llegaban siquiera a cubrir la

línea de indigencia. La inédita situación económica, política y social que por entonces atravesaba el país dio origen a un estallido social que puso en riesgo al sistema institucional en su conjunto. En el lapso de quince días se sucedieron cinco presidentes, llevando al país al período de inestabilidad institucional más importante desde el retorno a la democracia en 1983. El período de transición político-institucional se extendió hasta el mes de mayo de 2003. Recién a fines del 2003 se hacen evidentes signos de recuperación económica y desciende considerablemente para estabilizarse la población debajo de la línea de la pobreza en el orden del 40 por ciento en el primer semestre de 2005 (Encuesta Permanente de Hogares, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) y posteriormente comienza un proceso de crecimiento y recuperación de indicadores socioeconómicos. Al respecto ver CELS (2004); Basualdo (2006 y 2008); Lo Vuolo et al (1999); Grassi (2003), Salama (2006).

² En Argentina fue Cristina Fernández de Kirchner quien ocupó el cargo durante el período 2007-2010 y reelecta por un nuevo período 2011-2015, en Brasil Dilma Rousseff electa por el período 2011-2015, sumadas a Laura Chinchilla en Costa Rica en funciones entre 2010-2014; y anteriormente en Panamá fue electa presidenta Mireya Moscoso (1999-2004) y Violeta Chamorro en Nicaragua (1990-1997).

³ En relación con el acceso de las mujeres a puestos de poder, ver entre otros, Montañón (2006); ELA (2011)

⁴ El párrafo 20 de la Declaración del Milenio explicita la decisión de los Estados signatarios de “Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer como medios eficaces de combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades, y de estimular un desarrollo verdaderamente sostenible” (Naciones Unidas, 2000, párrafo 20:6). La formulación de este objetivo implica el reconocimiento de que sólo en la medida en que se contemplen las necesidades y realidades diferenciales de varones y mujeres se podrá avanzar en disminuir las situaciones de desigualdad alarmantes que presenta la región, lo que además se establece como condición *sine qua non* para que las políticas puedan ser eficaces. Para una evaluación de los avances en relación a este objetivo, ver CEPAL (2005:115-144).

⁵ La participación laboral femenina se ubica por encima del 40 por ciento de la población económicamente activa de las zonas urbanas, llegando en algunos países a superar el 50 por ciento (CEPAL 2009:178). A ello debe agregarse que existe una presunción que la tasa de participación femenina está subestimada, debido a la dificultad que tienen las encuestas de hogares – fuente principal de esta información – para captar toda la gama de actividades de carácter informal que realizan las mujeres, en muchos casos dentro de sus domicilios (CEPAL 2009:177).

⁶ En CEPAL (2010:56) se señala que en 1990 el ingreso salarial medio de las mujeres era del 69% del de los hombres para elevarse al 79 por ciento en el 2008. Sin embargo la vigencia de esta brecha es alarmante y se adiciona a las demás discriminaciones del mercado de trabajo de los países de la región.

⁷ Rodríguez Enríquez (2009:2) agrega que la persistencia de la sub-utilización de fuerza de trabajo es problemática en un doble sentido: i) porque la economía opera en esta situación en un nivel sub-óptimo, y de esta forma produce (y distribuye) menos que lo que podría; ii) porque el empleo se ha constituido en las economías capitalistas en la principal (y casi única) fuente de ingresos, derechos sociales y reconocimiento social

del trabajo de las personas. De esta forma, la existencia de fuerza de trabajo excedente en sus distintas manifestaciones (empleo asalariado no registrado, ocupaciones en actividades de baja productividad, ocupaciones involuntariamente a tiempo parcial, desempleo, inactividad involuntaria) implica además personas que no acceden a un nivel adecuado de ingreso, al sistema de seguridad social y al reconocimiento de la utilidad social de su trabajo.

⁸ Para el caso argentino se destacan los estudios de Wainerman (2002), ELA (2009) y para América Latina ver Batthyány (2004), PNUD-OIT (2009) y Rico (2011a).

⁹ En relación con la infraestructura del cuidado, en el caso de Argentina y Uruguay, ver Rodríguez Enriquez (2007) y para Bolivia y Ecuador, Marco (2007)

¹⁰ En Pautassi, Faur y Gherardi (2004) se analizan las regulaciones laborales que contemplan las obligaciones en torno a la provisión de cuidado por parte de los empleadores en Argentina, Costa Rica, Chile, Ecuador, El Salvador y Uruguay.

¹¹ La responsabilidad del Estado en ese sentido fue expresamente señalada en el Consenso de Quito, en donde se asume como compromiso “formular y aplicar políticas de Estado que favorezcan la responsabilidad compartida equitativamente entre mujeres y hombres en el ámbito familiar, superando los estereotipos de género, reconociendo la importancia del cuidado y del trabajo doméstico para la reproducción económica y el bienestar de la sociedad como una de las formas de superar la división sexual del trabajo”. Asimismo se acuerda “adoptar medidas en todas las esferas de la vida particular, en los ámbitos económico y social, incluidas reformas institucionales, para garantizar el reconocimiento y el aporte al bienestar de las familias y al desarrollo promover su inclusión en las cuentas nacionales”.

<http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/9/29489/dsc1e.pdf>, visitado 18 enero 2012.

¹² En CEPAL (2010) y CEPAL (2011b) se recogen estos avances en perspectiva comparada para América Latina y el Caribe.

¹³ Mesa Lago (1978:7) clasifica en i) países pioneros o altos que son un grupo de países que fueron los más desarrollados en el continente e introdujeron sus sistemas de seguridad social tempranamente. Es el caso de Argentina, Chile, Uruguay, Brasil y Cuba, los cuales a partir de la década del '20, en forma gradual y fragmentada dieron lugar a una multiplicidad de instituciones gestoras que protegían a diferentes grupos ocupacionales; les siguen los ii) países intermedios, que introdujeron los programas de seguridad social entre los años 40 y 50, presentando grados de desarrollo bastante diferenciados (México, Costa Rica, Colombia, Panamá, Bolivia, Ecuador, Paraguay, Perú y Venezuela) con excepción de Costa Rica que se ubica cronológicamente en este grupo porque introdujo su sistema en 1943, pero por el desarrollo que adquirió debería ubicarse entre los pioneros; y finalmente los iii) países tardíos en el diseño de sistemas de seguridad social relativamente unificados a partir de la década de los '60 y '70 y son los del menor desarrollo de la región, que se encuentran integrados por República Dominicana, Guatemala, El Salvador, Nicaragua, Honduras y Haití, con un órgano gestor que cubre a casi todos los asegurados (aunque en general las FFAA y los empleados públicos tienen su sistema aparte) y con una cobertura de la población muy baja, circunscripta a la capital y las principales ciudades.

¹⁴ Para los casos de Argentina, Chile y Uruguay, se sigue lo desarrollado en Pautassi, Faur y Gherardi (2004), Pautassi (2009) y Pautassi y Rico (2011) y actualizaciones

posteriores. En los casos de Brasil y Paraguay se sigue las disposiciones contenidas en los ordenamientos jurídicos (Constitución, Código de Trabajo y normas complementarias), como también las informadas por los Estados en el Observatorio de la Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, de la División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América latina y el Caribe, (2011), <http://www.eclac.cl/oig/>, última consulta 18 enero 2012.

¹⁵ El Código de Trabajo de Chile es de 1999 con modificaciones posteriores (1994, 1996 y 2002) y con la reforma reciente – octubre de 2011 – que amplía el período de licencia postnatal a seis meses (reformas artículos 195-197); el Código de Paraguay fue sancionado en 1993 por Ley N° 213; y en el caso de Brasil las disposiciones se han agrupado en una suerte de Código que es el Consolidação das leis do trabalho (CLT) del año 1943 con reformas hasta el año 2001.

¹⁶ Argentina ratificó la CEDAW en 1985 y el Protocolo en 2007; Chile solo ratificó la CEDAW en 1989 quedando pendiente la ratificación del Protocolo; Brasil ratificó la Convención en 1984 y su Protocolo en el 2002, y en 1987 y 2001 Paraguay, y Uruguay en 1981 y 2001 respectivamente.

¹⁷ Ley 20744 “Contrato de Trabajo” de 1974 (texto ordenado por Decreto 390 de 1976), la ley 24013 de 1991; 24465; 24467 y 24557 de 1995; ley 25013 de 1998 y 25250 de 2000 que fue derogada por ley 25877 de 2004, ley 26.088 de 2006 y reformas posteriores particularmente referidas a emergencia pública (económica y social). El ámbito de aplicación de la LCT comprende a los trabajadores en relación de dependencia, con excepción de los dependientes de la administración pública Nacional, Provincial y Municipal, los trabajadores del servicio doméstico y los trabajadores agrarios que se rigen por Estatutos especiales.

¹⁸ Sin embargo, la “Ley de cupo sindical” no tuvo un impacto significativo en los cargos altos de los gremios, por caso dentro de la conducción de la Confederación General del Trabajo (CGT) – que es el órgano sindical de máxima representación en la Argentina – solo 2 de 24 secretarías están ocupadas por mujeres, y ninguna mujer ocupa una vocalía (de un total de 10). Las secretarías ocupadas por mujeres son la de Igualdad de Oportunidades y Género (SIOG) – ocupada por la Secretaria General del Sindicato de Modelos – y la de Salud Laboral y Medioambiente, ocupada por un miembro de la Federación de Trabajadores de Industrias de la Alimentación, ELA (2009:191-192)

¹⁹ Para un análisis de las instituciones laborales de Brasil ver Lavinas y León (2002) y Fleury (2007).

²⁰ En marzo del año 2006, se dictó en el ámbito del Ministerio del Trabajo y conjuntamente con el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) un Código de Buenas Prácticas Laborales sobre no Discriminación para la Administración Central del Estado, destinado a las y los trabajadores de la administración central del Estado. Su objetivo consiste en que el Estado –en tanto empleador– reafirme su voluntad de impulsar políticas y medidas contra la discriminación, que tiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el sector público, tanto en términos de acceso al empleo, retribución, promoción, formación profesional y condiciones de trabajo. Se propone fomentar medidas de conciliación trabajo-familia y tender al mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo (Pautassi 2009: 151).

²¹ Chile tiene una tasa de participación de la mujer en el mercado de trabajo muy baja: solo el 45.3 por ciento en relación con la tasa de los varones que es del 72.1 por ciento, a lo que se suma que las mujeres se ubican en las tareas de menor productividad y con brechas salariales que alcanzan el 40 por ciento variando por quintiles de ingresos, Robles (2011:70) en base a datos del Instituto Nacional de Estadísticas de Chile.

²² El Código de Paraguay fue sancionado en 1993 por Ley N° 213, disponible en <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/35443/64905/S93PRY01.htm>, visitado enero 2012.

²³ Para un análisis comparado de los regímenes de trabajo doméstico remunerado en los países del Mercosur, ver Pereira y Valiente (2007).

²⁴ Se trata de la ley 15.084 de asignaciones familiares (Decreto-Ley por Ley 15.738); ley 16014 de 1990 que modifica las licencias; ley 18.227 de Asignaciones Familiares del 2007; la ley 18.065 Trabajo Doméstico del año 2006; entre otras, disponibles en <http://www.mtss.gub.uy/> visitado enero 2012.

²⁵ Sin embargo, no existen normas específicas tendientes a la identificación o eliminación de las brechas salariales existentes, que sería necesario para cumplir la obligación establecida en el Convenio Internacional del Trabajo N° 100, ratificado por Uruguay, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

²⁶ Leyes disponibles en <http://sip.parlamento.gub.uy>, visitados el 20 de enero de 2012.

²⁷ El 50.3 por ciento de la ocupación no agrícola en América Latina se encontraba en el sector informal en el año 2005. De ellos, el 55 por ciento se desempeñaba en trabajos por cuenta propia, 33 por ciento se encuentra inserto en microempresas de menos de 5 trabajadores y el 12 por ciento restante, se ocupa en el servicio doméstico. Resulta alarmante que el sector informal viene creciendo de manera constante en América Latina desde 1990 pasando del 47.5 por ciento al 50.3 por ciento en el 2007. Bolivia es el país que presenta el mayor porcentaje de informalidad laboral (71 por ciento en 2007) y le sigue El Salvador con un promedio de 61 por ciento. Los países que menor porcentaje presentan en el promedio regional son Chile (32 por ciento), Costa Rica el sector informal (40 por ciento) mientras que Brasil, México, Panamá y Uruguay (43-44 por ciento) (Tokman 2007:26-27). Por su parte y como muestra de la heterogeneidad regional, solo cuatro países registran una disminución de la informalidad laboral (Chile, Argentina, Brasil y El Salvador), mientras que en el resto de los países aumenta. De este conjunto, solamente el 18 por ciento de los ocupados en el sector informal contribuye a la seguridad social, mientras que el 68 por ciento de los que laboran en el sector formal tiene cobertura (Tokman 2007:31).

²⁸ Se trata de programas que se vienen implementando en América Latina que fueron presentados en la última década como una “nueva generación” de programas que buscan superar las políticas orientadas a la “combate” contra la pobreza de la década del noventa, que se verifica en una clara preferencia - de parte de los gobiernos y las agencias de financiamiento internacional - por poner en marcha programas basados en transferencias monetarias directas a los beneficiarios, generalmente con una contraprestación o corresponsabilidad de tareas productivas o de cuidado (controles sanitarios a los niños y niñas, regularidad educativa) estimulando la creación de “capital humano” de las familias (Arcidiácono, Pautassi y Zibecchi 2010). Actualmente, estos

programas cubren a 113 millones de personas en 18 países de América Latina y el Caribe, abarcando al 19,3 por ciento de la población con un costo relativamente bajo - 0,4 por ciento del PIB regional (Cecchini y Madariaga 2011:10).

²⁹ Los Programas de Transferencias Condicionadas (PTC) han sido objeto de numerosas críticas debido a que refuerzan la idea de que el cuidado es una responsabilidad individual (no social) de las mujeres (no compartida con los progenitores varones); implican situaciones estigmatizantes para las madres en situación de pobreza, pues deben “certificar” las condicionalidades en salud y educación, sin garantías de condiciones institucionales adecuadas para que lo puedan efectuar (Pautassi y Zibecchi 2010:22). Asimismo se caracterizan por su volatilidad, fragilidad y por no tener ningún tipo de articulación en relación con: las políticas universales (salud y educación), las políticas de conciliación trabajo y familia, y las políticas activas para el mercado laboral. Tal como señala Serrano (2005:63) una política pública no puede “salvar” a una generación, bajo el costo de reforzar responsabilidades de cuidado en las mujeres exclusivamente. En consecuencia, es importante reconocer que para satisfacer las necesidades de los/as niños/as y los/as jóvenes es necesario hacer lo mismo con las generaciones adultas, a cargo del cuidado.

³⁰ Este es el caso de la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires, en Argentina. Otra forma de intervención que el Estado puede utilizar para incentivar (o no) el acceso y permanencia de las mujeres al mercado de trabajo remunerado, es la política tributaria aplicable a los impuestos directos. A través del impuesto a los ingresos personales, las alternativas de desgravación de determinados gastos, el reconocimiento de las cargas de familia en ciertos supuestos (entre otros mecanismos), el Estado puede favorecer determinadas conductas o desincentivarlas (Gherardi y Rodríguez Enríquez 2008).

³¹ Cabe señalar que en el marco de la Organización Internacional del Trabajo, recién en junio de 2011 se aprobó el Convenio 189 sobre los trabajadores y trabajadoras domésticos. La aprobación de este convenio es considerado como un hecho histórico por cuanto lleva el sistema de normas de la OIT a la economía informal y es un avance en la extensión de los derechos laborales de las mujeres (CEPAL 2011a:23). El convenio regula límites en la cantidad de horas de trabajo, descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, límite a los pagos en especie, información clara sobre los términos y las condiciones de empleo y respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo los de libertad sindical y negociación colectiva. Estas regulaciones se aplicarían a 53 millones de trabajadoras y trabajadores domésticos del mundo, de los cuales un 83 por ciento son mujeres o niñas que se ocupan de las familias y los hogares, podrán tener los mismos derechos básicos que otros trabajadores, Fuente: Organización Internacional del Trabajo, [en línea]:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_157833.pdf, consultado ene-ro 2012.

³² La ley 19.250, que otorgó el permiso postnatal al padre en caso de fallecimiento de la madre durante el parto o el período de licencia, lo excepcionaba del fuero que tienen las mujeres trabajadoras y que impide que las expulsen del trabajo hasta un año después de expirado el permiso postnatal. Mediante una nueva ley: la 19.670 de abril del 2000, se equiparan los derechos de los padres, garantizándoles no sólo el permiso postnatal por causa de muerte de la madre sino también la protección frente al despido durante el período de permiso. Asimismo, esta ley otorga fuero por un año a las mujeres y a los

hombres viudos o solteros que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley de adopción. El año de fuero, se cuenta, en este caso, desde que el juez dicte la resolución que confía el cuidado personal o la tuición del niño/a a estos trabajadores (Pautassi, Faur y Gherardi 2004:63). En el año 2009, por ley 20399 se estableció que el trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá derecho a sala cuna provista por su empleador, lo que se aplica además si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial. (Observatorio de la Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)), [http://www.cepal.org/cgi;](http://www.cepal.org/cgi; visitado 20 de enero 2012)

³³ Se entiende por Sistema de cuidados al conjunto de acciones públicas y privadas que se desarrollan en forma articulada con el objetivo de brindar atención a las personas y los miembros de sus familias en el cuidado de los miembros del hogar. Incluye personas dependientes (niños, niñas y adolescentes; discapacitados, adultos mayores, enfermos) y quehaceres domésticos (Salvador 2011:17).

³⁴ En forma esquemática, este enfoque considera que el marco conceptual que brindan los derechos humanos como derechos legitimados por la comunidad internacional, ofrece un sistema coherente de principios y pautas aplicables en las políticas de desarrollo y al mismo tiempo precisa las obligaciones de los Estados en materia de cumplimiento de derechos económicos, sociales y culturales (DESC). A partir de allí se abre un espectro variado de relaciones entre derechos y políticas, sistemas de evaluación bajo estándares de derecho; *accountability* (horizontal y vertical) y diversas esferas de responsabilidad a nivel de los Estados y a nivel internacional. Uno de los principales impactos de la aplicación del enfoque es lograr el “empoderamiento” (*empowerment*) de los sectores excluidos y/o discriminados, ya que se comienza por reconocer que los mismos son titulares de derechos que generan obligaciones al Estado y que pueden reclamar por las mismas (Abramovich y Pautassi 2009).

³⁵ La transversalidad de género (*gender mainstreaming*), fue definida por Naciones Unidas (1997:28) como el “proceso de examinar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas y programas, en cualquier área. Asimismo, es una herramienta para hacer de los intereses y necesidades de hombres y mujeres una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo, y evaluación de políticas y programas en todos los ámbitos políticos, sociales y económicos”.

³⁶ Teóricas de la ciudadanía como Carole Pateman (1988) recuperando el pensamiento de Wollstonecraft (1759-1797) señalan que las mujeres tienen el siguiente dilema: o se las iguala en relación con los varones en tanto ciudadanas plenas - que de hecho no puede lograr bajo la norma salarial masculina - o siguen a cargo del trabajo doméstico, quedando marginadas del mercado de empleo remunerado y sin gozar del ejercicio de la ciudadanía.

³⁷ Por caso, el argumento esgrimido es el falso mito en torno al mayor costo laboral que trae aparejada la maternidad (Abramo y Todaro 2002), pero no se argumenta en relación con el mayor costo que implica la ausencia de instancias de cuidado e infraestructura adecuada. Al respecto, Rodríguez Enríquez (2009:13) analiza que además del claro impacto negativo en términos de equidad, esta situación se expresa en tres dimensiones:

(i) en el desenvolvimiento macro de la economía, afectando la productividad del sistema, y debilitando las trayectorias de crecimiento económico; (ii) en el desenvolvimiento micro, a nivel de las unidades productivas, afectando el rendimiento de las personas en el empleo; y (iii) en el desenvolvimiento social, afectando principalmente la calidad de vida de las mujeres y de las personas que dependen de su cuidado, y profundizando de este modo las demandas y conflictividad sociales.

Referencias

- Abramo, Laís y Todaro, Rosalba (2002), *Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.
- Abramovich, Víctor y Pautassi, Laura (2009), “El enfoque de derechos y la institucionalidad de las políticas sociales”, en Víctor Abramovich y Laura Pautassi (eds) *La revisión judicial de las políticas sociales: Estudio de casos*. Buenos Aires: Editores del Puerto.
- Arcidiácono, Pilar; Pautassi, Laura y Zibecchi, Carla (2010), “La experiencia comparada en materia de ‘clasificación’ de desempleados y destinatarios de programas de transferencias de ingresos condicionadas”, *Revista Trabajo y Sociedad* 14(XIII), verano.
- Barrancos, Dora (2007), *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*, Buenos Aires: Sudamericana.
- Basualdo, Eduardo (2006), *Estudios de historia económica argentina. Deuda externa y sectores dominantes desde mediados del siglo XX a la actualidad*. Buenos Aires: FLACSO/Siglo XXI Editores.
- (2008), “La distribución del ingreso en la Argentina y sus condicionantes estructurales”, en *Derechos Humanos en Argentina. Informe 2008*. Buenos Aires: CELS/Siglo XXI Editores.
- Batthyány, Karina (2004), *Cuidado infantil y trabajo: ¿un desafío exclusivamente femenino? Una mirada desde el género y la ciudadanía social*. CINTERFOR/OIT.
- CELS (Centro de Estudios Legales y Sociales) (2004), *Plan Jefes y Jefas ¿Derecho social o beneficio sin derechos?* Buenos Aires: Colección Investigación y Análisis/1.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y El Caribe) (2011a), *El salto de la autonomía, de los márgenes al centro. Informe anual 2011*. Observatorio de la Igualdad de género de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- (2011b), *Panorama Social de América Latina 2011*. Santiago de Chile: División Desarrollo Social. Naciones Unidas.
- (2011c), *Anuario estadístico de América Latina y el Caribe 2011*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

- ____ (2010), *¿Qué Estado para qué Igualdad?* Santiago de Chile: XI Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- ____ (2009), *Panorama Social de América Latina*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- ____ (2009b), “Género, trabajo remunerado y no remunerado: eslabones en la Santiago de Chile discriminación y la desigualdad” y “Políticas Públicas y crisis de cuidado en América Latina: alternativas e iniciativas” en *Panorama Social en América Latina 2009*, Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- ____ (2007), *El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- ____ (2005), *Objetivos de desarrollo del milenio. Una mirada desde América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- ELA (Equipo Latinoamericano de Justicia y Género) (2011), *Sexo y Poder ¿Quién manda en la Argentina?* Buenos Aires: UNDEF-ELA,.
- ____ (2009), *Informe sobre Género y Derechos Humanos, Vigencia y respeto de los derechos de las mujeres en Argentina (2005-2008)*. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género 2009, Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Fleury Sonia (2007), “Salud y democracia en Brasil: Valor público y capital institucional en el Sistema Único de Salud”, *Revista Salud Colectiva* 3(2):147-157.
- Gherardi, Natalia y Rodríguez Enríquez, Corina (2008), “El sistema tributario desde una perspectiva de género”. *Documento de Trabajo CIEPP* N° 67, Buenos Aires, disponible en www.cieep.org.ar, visitado enero 2012.
- Grassi, Estela (2003), *Políticas y problemas sociales en la sociedad neoliberal. La otra década infame I*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Lavinas, Lena y León, Francisco (2002), *Emprego feminino no Brasil: mudanças institucionais e novas inserções no mercado de trabalho* (Volumen I). Santiago de Chile: Serie Políticas Sociales N° 60.
- Lo Vuolo, Rubén; Barbeito, Alberto; Pautassi, Laura y Rodríguez Enriquez, Corina (1999), *La pobreza... de la política contra la pobreza*. Buenos Aires: Ciepp/Miño y Dávila Editores.
- Marco, Flavia (2009), “Legislación comparada en materia de familias. Los casos de cinco países de América Latina”. *Serie Políticas Sociales No 149*. Santiago de Chile: CEPAL.
- ____ (2007), “El cuidado de la niñez en Bolivia y Ecuador: Derecho de algunos, obligación de todas.” *Serie Mujer y Desarrollo No 89*, Santiago de Chile: CEPAL y Agencia Española de Cooperación Internacional,.
- Mesa Lago, Carmelo (1978), *Seguridad Social en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL.
- MIDES (Ministerio de Desarrollo Social, Uruguay) (2011) *Contribuciones para el diseño de un sistema nacional de cuidados con enfoque de género y derechos*.

- Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género. Uruguay: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Montaño, Sonia (2006), “El buen gobierno desde una perspectiva de género”. Ponencia presentada en el seminario internacional *Paridad de género y participación política en América Latina y el Caribe*, CEPAL Santiago, Chile, 5 y 6 de octubre del 2006
- Naciones Unidas (2000), *Declaración del Milenio*. Resolución Aprobada por la Asamblea General 55/2, durante la 8ª Sesión Plenaria, 8 de Septiembre de 2000; <http://www.un.org/>
- ____ (2007), *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de Naciones Unidas*. Informe del secretario general (E/1997/66) Consejo Económico y Social, Ginebra, junio-julio 1997.
- Observatorio de la Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (2012), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) <http://www.cepal.org/cgi;>
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2010), *La maternidad en el trabajo: Examen de la legislación nacional*. Segunda Edición: Ginebra. http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/maw2010_es.pdf;
- Pateman, Carole (1988), *The Sexual Contract*. Stanford: Stanford University Press.
- Pautassi, Laura (2009), “Discriminaciones legitimadas: Las trabajadoras en la legislación comparada” en María N. Rico y Flavia Marco (eds) *Privilegiadas y Discriminadas: Las trabajadoras del sector financiero en América Latina*. CEPAL, Naciones Unidas 2009.
- ____ (2007a), *¡Cuánto Trabajo Mujer! El género y las relaciones Laborales*. Buenos Aires: Capital Intelectual, Colección Claves para Todos.
- ____ (2007b), “El cuidado como cuestión social desde el enfoque de derechos”. *Serie Mujer y Desarrollo N° 87*. Santiago de Chile: CEPAL.
- ____ (2006), “El empleo en salud en Argentina: La sinergia entre calidad del empleo y calidad de la atención”, en María Rico y Flavia Marco (eds) *Mujer y Empleo: La reforma de la salud y la salud de la reforma en Argentina*. Buenos Aires: CEPAL y Siglo XXI editores; págs. 193-233.
- Pautassi, Laura y Rico, María Nieves (2011), “Licencias para el cuidado infantil. Derecho de hijos, padres y madres”, *Desafíos, Boletín de la infancia y adolescencia sobre el avance de Objetivos de desarrollo del Milenio*. Santiago de Chile: CEPAL-UNICEF 12:4-9.
- Pautassi, Laura y Zibecchi, Carla (2010), “La provisión de cuidado y la superación de la pobreza infantil. Programas de transferencias condicionadas en Argentina y el papel de las organizaciones sociales y comunitarias”, *Serie Políticas Sociales 159*. Santiago de Chile: CEPAL, División de Desarrollo Social.
- Pautassi, Laura; Faur, Eleonor y Gherardi, Natalia (2004), “Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad”, *Serie Mujer y Desarrollo N° 56*. Santiago de Chile: CEPAL.

- Pereira, Milena y Valiente, Hugo (2007), *Regímenes jurídicos sobre trabajo doméstico remunerado en los Estados del Mercosur*. Chile: OXFAM, Serie Derechos Laborales.
- PNUD-OIT (2009), *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago de Chile: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo.
- Rico, María Nieves (2011a), “Crisis del cuidado y políticas públicas: El momento es ahora”, en María Nieves Rico y Carlos Maldonado Valera (eds) *Las familias latinoamericanas interrogadas: Hacia la articulación del diagnóstico, la legislación y las políticas*. Santiago de Chile: Serie Seminarios y Conferencias N° 61, CEPAL.
- (ed.) (2011b), *El desafío de un Sistema Nacional de Cuidados en Uruguay*. Santiago de Chile: CEPAL-UNICEF-UNFPA.
- Robles, Claudia (2011), *El sistema de protección social de Chile: una mirada desde la igualdad: Documento de Proyecto*. Santiago de Chile: CEPAL, División de Desarrollo Social.
- Rodríguez Enríquez, Corina (2009), “Las políticas de conciliación empleo-responsabilidades de cuidado y la distribución del trabajo: Exploración de argumentos económicos”. Ponencia presentada en el *Noveno Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Asociación Argentina de Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires, 5 al 7 de Agosto de 2009
- (2007), “La organización del cuidado de niños y niñas en Argentina y Uruguay”. *Serie Mujer y Desarrollo N° 90*, Santiago de Chile: CEPAL, Agencia Española de Cooperación Internacional.
- Salama, Pierre (2006), “La pobreza en América Latina. La lucha contra las dos V: volatilidad y vulnerabilidad”, en Rubén Lo Vuolo (ed.) *La credibilidad social de la política económica en América Latina*. Buenos Aires: Ciepp-Miño y Dávila editores.
- Salvador, Soledad (2011), “Hacia un sistema nacional de cuidados en Uruguay”, en María Rico (ed.) *El desafío de un Sistema Nacional de Cuidados en Uruguay*. Santiago de Chile: CEPAL-UNICEF-UNFPA.
- Serrano, Claudia (2005), “La política social en la globalización: Programas de protección en América Latina”. *Serie Mujer y Desarrollo N° 70*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Tokman, Víctor (2007), “Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina”. *Serie Políticas Sociales N° 130*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Valenzuela, María Elena y Mora, Cristina (2009) (eds), *Trabajo doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- Wainerman, Catalina (2002), “Padres y maridos: Los varones en la familia” en Catalina Wainerman (ed.) *Familia, trabajo y género*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.