

## EL CUIDADO EN LA MIRA\*

JULIETA LOBATO\*\*

**Resumen:** En este ensayo se llevará a cabo un estudio comparativo de una norma internacional (Convenio n° 156 de la OIT) y una norma de derecho interno (Ley de Contrato de Trabajo) a partir de una variable teórica en común (el derecho al cuidado), a los fines de explorar cómo esos dispositivos legales abordan las responsabilidades familiares y determinar la existencia o ausencia de herramientas legales eficaces, que permitan a los trabajadores y las trabajadoras gestionar arreglos de conciliación entre las esferas familiar y laboral sobre bases igualitarias.

**Palabras clave:** igualdad – cuidado – corresponsabilidad – derechos – mujeres

**Abstract:** In the present work we will carry out a comparative study of an international standard (ILO Convention n° 156) and a rule of internal law (Labour Contract Law), based on a common theoretical variable (the right to care), in order to explore how these legal devices address the issue of family responsibilities and to determine the existence or absence of effective legal tools that allow workers to manage reconciliation arrangements between family and labour on an equal basis.

**Keywords:** equality – social care – corresponsability – rights – women

### I. INTRODUCCIÓN

¿Cuáles son las herramientas legales vigentes para atender a la conciliación entre las esferas familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras en la Argentina? ¿Cómo regula la Ley de Contrato de Trabajo la triangulación

\* Este trabajo ha obtenido el primer Primer Puesto en el XV Concurso de Ensayos “Dr. Ignacio Winizky” sobre Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

\*\* Maestranda UBACyT. Auxiliar docente en la materia “Relación Individual de Trabajo” - Cátedra Héctor O. García. Agradezco a Leticia Vita, Celeste Novelli y Héctor O. García por sus lecturas y críticas al presente ensayo.

entre el trabajo remunerado, las responsabilidades familiares y las relaciones de género? ¿Las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo se conciben con los lineamientos que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido en la materia? ¿Permiten una distribución equitativa de las responsabilidades familiares? Estos interrogantes guían el presente trabajo, en el que nos proponemos analizar en forma comparativa el abordaje que una norma internacional (Convenio OIT n° 156)<sup>1</sup> y una norma doméstica (Ley de Contrato de Trabajo), efectúan de las responsabilidades familiares y cuidados y, por consiguiente, de las formas de distribución de estas al interior de las familias. Lo que buscamos examinar es la existencia o ausencia de herramientas legales que permitan a los trabajadores y las trabajadoras conciliar las esferas familiar y laboral y la forma que dichos dispositivos jurídicos adoptan a los fines de lograr sistemas de distribución de las responsabilidades familiares que se sustenten sobre bases igualitarias que, a su vez, no los excluyan de los mercados de trabajo.

En tal sentido, en primer lugar, contextualizaremos la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), como ordenamiento regulador de un vínculo jurídico particular (como lo es el vínculo laboral), que se construye a partir de un modelo social de distribución del trabajo determinado según el sistema sexo-género, lo que nos permitirá analizar la incidencia que la

1. Aunque excede el objeto del presente ensayo, es importante destacar que pese a las particularidades propias de los Convenios de la OIT (por ser adoptados en asambleas de carácter tripartito), estos se erigen en tratados internacionales que generan obligaciones jurídicas a los Estados Parte que los ratifican (arts. 19 y 20 de la Constitución de la OIT). Como tratados internacionales y de acuerdo a la manda constitucional del art. 75, inc. 22, poseen jerarquía supralegal con excepción del Convenio n° 87 que detenta jerarquía constitucional, de acuerdo a la interpretación efectuada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo "Asociación Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ ley de asociaciones sindicales", 11/11/2008, (fallos 331:2499) sobre la base de la remisión directa que efectúan el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 22.3) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8.3) a aquella norma internacional. Para mayor desarrollo, ver VON POTOBISKY, G., "Eficacia jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional", en *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Ginebra, BIT, 2004; VON POTOBISKY, G., "Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo: ¿una nueva dimensión en el orden jurídico interno?", en *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, 1997; RACCIATTI, O., "Los convenios internacionales del trabajo y las leyes posteriores a su ratificación", en *Derecho Laboral*, Montevideo, 1994; LEARY, V. A., *International Labour Conventions and National Law*, La Haya, Springer Science+Business Media, 1982, entre otros.

entrada masiva de la mujer al mercado de trabajo en los años 90 produce sobre ese sistema social de división sexual del trabajo. Luego, efectuaremos un acercamiento teórico sobre el cuidado y las responsabilidades familiares; seguidamente, analizaremos descriptivamente la normativa internacional que regula la situación de los trabajadores con responsabilidades familiares (Convenio n° 156) y la Ley de Contrato de Trabajo para, finalmente, establecer en forma comparativa los puntos de conexión y desencuentro entre ambos dispositivos jurídicos y la necesidad de avanzar en modelos de conciliación de las esferas laboral y familiar que permitan a todas las trabajadoras y todos los trabajadores del sector privado desarrollar sus proyectos de vida personal y laboral de manera igualitaria.

## II. SITUANDO EL DEBATE: EL CONTEXTO DE SANCIÓN DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

El desarrollo de las economías capitalistas industriales fortaleció la división entre la esfera privada y la esfera pública, mediante la exclusión de la producción de las unidades domésticas familiares. Así, la esfera pública fue consolidada como el espacio donde se desarrollaban las cuestiones políticas y el mercado, mientras que la esfera privada quedó representada únicamente como el territorio de desarrollo de vínculos personales. Ello impactó en la división social del trabajo, en tanto las labores consideradas socialmente relevantes y productoras de valor eran aquellas vinculadas al empleo asalariado, desarrolladas puertas afuera del hogar. Por su parte, el trabajo desarrollado en el ámbito doméstico fue despojado de valor y su implicancia en la economía y los procesos de acumulación capitalista fue invisibilizada.<sup>2</sup> Este ocultamiento fue fundamental en los primeros momentos de desarrollo capitalista, en tanto facilitaba la transferencia de costos (principalmente de reproducción de la fuerza de trabajo), desde los mercados hacia las familias.<sup>3</sup>

A su vez, esta diferenciación categórica de lo que se considera "trabajo", tuvo un correlato inmediato en los vínculos y las dinámicas sociales.

2. PAUTASSI, L.; FAUR, E. y GHERARDI, N., "Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Límites y omisiones para una mayor equidad", en *Serie Mujer y Desarrollo*, n° 56, Santiago de Chile, CEPAL, 2004, p. 15.

3. FEDERICI, S., *La inacabada revolución feminista. Mujeres, reproducción social y lucha por lo común*, México, Ediciones Desde Abajo, 2013, p. 24.

Se produjo una asignación a los varones del trabajo considerado productivo, adjudicando a las mujeres el trabajo doméstico o reproductivo no remunerado. Esta diferenciación de las labores que desarrollan las personas a partir del sistema sexo-género, conocida también como división sexual del trabajo, implica a su vez una jerarquización: lo público, masculino, el mercado y el trabajo productivo será preponderante por sobre el hogar, lo privado, las tareas domésticas, de cuidado y lo femenino, dando lugar a la formación de un tipo particular de familia consistente en una figura paterna-proveedora y una figura materna-cuidadora.<sup>4</sup> Así, este sistema se constituye no solo en un mecanismo de organización de las actividades en un sistema político y económico determinado, sino también como un criterio básico de socialización y subjetivación.<sup>5</sup>

En este contexto, surge el Derecho del Trabajo como plexo de normas jurídicas regulador de un vínculo laboral incipiente y, además, como respuesta estatal a un conflicto social en particular. En efecto, se ha dicho que el Derecho del Trabajo es "la reacción ante el conflicto industrial, el conflicto entre el capital y el trabajo asalariado en la sociedad capitalista industrial".<sup>6</sup>

De tal forma, el trabajo asalariado se erigirá en el núcleo central de protección del Derecho del Trabajo y, consecuentemente, la constitución del sujeto masculino como titular de derechos y modelo o prototipo de trabajador. Como veremos en el análisis de la Ley de Contrato de Trabajo, la protección de las mujeres trabajadoras se plasmará en las legislaciones laborales mediante el establecimiento de normas diferenciadas y excepcionales, que se fundan en la protección de la salud (en tanto capacidad de gestación), en una supuesta debilidad física y en el bienestar de la familia.

Esta rígida dicotomía de ámbitos poco relacionados entre sí y donde solo el mundo público asociado a lo masculino goza de reconocimiento social constituyó el arquetipo de visión de sociedad que imperó en forma relativamente pacífica hasta las últimas décadas del siglo pasado. Esta distribución diferenciada de las labores de varones y mujeres permitió,

4. PINOTTI, M., *Abuso, discriminación y otras cuestiones de género en el ámbito laboral*, Buenos Aires, Visión Jurídica, 2014, p. 27.

5. IZQUIERDO, M. J., "Del sexismo y la mercantilización del cuidado a su socialización: hacia una política democrática del cuidado", en GATEIZ, V., *Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado*, Instituto Vasco de la Mujer, 2004, pp. 119-154.

6. PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., *Derecho del Trabajo e Ideología*, Madrid, Tecnos, 2002, p. 3.

durante el despliegue de la producción bajo el modelo fordista, desarrollar las tareas de producción y de cuidado en forma independiente y paralela, de modo que el nexo entre los procesos económicos-mercantiles y los trabajos de cuidado y reproducción de la vida permanecía oculto.<sup>7</sup>

Sin embargo, la entrada masiva de la mujer al mercado de trabajo a partir de los años 90,<sup>8</sup> comenzó a erosionar los cimientos de este modelo. Las mujeres se insertan en los mercados laborales al mismo tiempo que continúan siendo las responsables de las tareas domésticas y de cuidado, de modo que la tensión entre ambos trabajos empieza a cobrar protagonismo. Sin embargo, este proceso de inserción de la mujer en el mundo del trabajo no ha sido acompañado de una redistribución del trabajo doméstico.<sup>9</sup> Como ha sido puesto de resalto por la OIT, no se han producido rupturas notables en las representaciones sociales que identifican a las tareas de reproducción como una responsabilidad particular de las mujeres y no como lo que verdaderamente son: una temática que involucra al conjunto de la sociedad.<sup>10</sup>

Además, este proceso se ve magnificado por mutaciones en las dinámicas familiares. La configuración familiar que sustentó el modelo de padre-proveedor y madre-cuidadora (*male breadwinner*), se afirmó en una configuración familiar basada en la biparentalidad, con matrimonios estables y con la renuncia por parte de la mujer a un ingreso económico independiente. La vigencia de la ley de divorcio vincular, el aumento de jefaturas de hogar en cabeza de mujeres, núcleos familiares monoparentales, ensamblados o reconstituidos y, más actualmente, los cambios

7. CARRASCO, C., "La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?", en LEÓN T., M., *Mujeres y trabajo: cambios impostergables*, Porto Alegre, Veraz Comunicação, 2003, p. 19.

8. OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*, Oficina Internacional del Trabajo, 2018, Ginebra, p. 5; CEPAL, "¿Qué Estado para qué igualdad?", en *XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile, Santiago CEPAL, 2010.

9. WAINERMAN, C., "Conyugalidad y paternidad: ¿una revolución estancada?", en GUTIÉRREZ, M. A., *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*, Buenos Aires, CLACSO, 2007, p. 196.

10. OIT, *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile, 2009.

experimentados a partir de la ley de matrimonio igualitario se constituyen en dinámicas familiares que contribuyeron a romper aquel modelo tradicional sobre el que descansaba una división tajante y jerarquizada de trabajos en base al sistema sexo-género.

En este contexto, la forma de conciliar las responsabilidades familiares con las exigencias de la vida laboral se torna un dilema fundamental, principalmente teniendo en cuenta que el actor social sobre el que históricamente recaían estas responsabilidades (las mujeres) ahora se encuentra inserto cada vez en mayor medida en el mercado laboral.

### III. EL CRISTAL CON EL QUE SE MIRA: APROXIMACIONES AL CONCEPTO DE DERECHO AL CUIDADO

Antes de avanzar en el análisis de las normativas anunciadas, es menester efectuar ciertas consideraciones en torno al concepto de cuidado. En este sentido, debido al interés que ha suscitado el tema en cuestión en las últimas décadas, la bibliografía sobre este es prolifera. En esta ocasión, a los fines de caracterizar lo que se entiende por "cuidado", utilizaremos la bibliografía más representativa del área de la economía feminista<sup>11</sup> y diversos estudios socio-jurídicos de los últimos años.

La concepción de "cuidado" hace referencia a todas aquellas actividades que resultan esenciales para la satisfacción de las necesidades básicas de las personas, mediante la provisión de los componentes tanto físicos

11. Si bien existen diversos enfoques, tomamos la noción de Amalia Pérez Orozco, quien sostiene que existen tres elementos que diferencian a la economía feminista de la economía clásica: en primer lugar, una amplitud del campo de la economía, en tanto no se limita únicamente a la acción dentro de los mercados sino que abarca todos los procesos de abastecimiento social; en segundo lugar, la premisa según la cual las relaciones de género se constituyen en un elemento primogénito del sistema económico, por lo que el género se convierte en una categoría central del análisis; en tercer lugar, la noción del conocimiento como un proceso social que contribuye a objetivos políticos (PÉREZ OROZCO, A., *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*, Madrid, Traficantes de Sueños, 2014, p. 44). Los trabajos fundantes de la economía feminista son FERBER, M. y NELSON, J. (eds.), *Beyond Economic Man*, Chicago, The University of Chicago Press, 1993. Para ahondar en las trayectorias de esta disciplina en las latitudes latinoamericanas, ver ESQUIVEL, V. (coord.), *La economía feminista desde América Latina: una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*, Santo Domingo, ONU Mujeres, 2012.

como simbólicos que permiten la reproducción de la vida social. Esta noción abarca el *autocuidado*, el *cuidado de otras personas*, el establecimiento de las *precondiciones en que se realiza el cuidado* (provisión de las condiciones de limpieza y alimentación, principalmente) y la *gestión del cuidado* (traslados y coordinación de horarios).<sup>12</sup>

A su vez, los elementos del cuidado se agrupan en: tiempo de cuidar, servicios de cuidado infantil y dinero para cuidar.<sup>13</sup>

La *organización social del cuidado* dependerá de la forma en que se estructuran estos componentes en la interrelación entre cuatro actores principales: los *hogares*, en virtud del trabajo de cuidado no remunerado que efectúan algunos miembros del grupo familiar; la *comunidad*, a través de arreglos comunitarios; el *mercado*, por medio de la oferta de servicios de cuidado; y el *Estado*, al desarrollar políticas públicas.

Este esquema, que es conocido también como el *diamante del cuidado*,<sup>14</sup> nos permite, a través del análisis de las interrelaciones entre los diferentes actores responsables del cuidado, determinar si las responsabilidades en relación con este se encuentran distribuidas sobre bases igualitarias. En el caso de la Argentina, investigaciones recientes han demostrado que la organización social del cuidado se encuentra desigualmente distribuida en dos niveles: en relación a los actores, por recaer principalmente sobre el ámbito privado de los hogares; y al interior de esos hogares, al estar focalizados principalmente en las mujeres.<sup>15</sup>

12. RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, C., "Organización social del cuidado, reproducción de la desigualdad y derechos de las mujeres", en *Revista Institucional de la Defensa Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*, n° 14, Buenos Aires, 2018, p. 66.

13. ELLINGSTAETER, A. L., "Dual Breadwinners between State and Market", en CROMPTON, R. (ed.), *Restructuring Gender Relations And Employment. The Decline Of The Male Breadwinner*, Nueva York, Oxford University Press, 1999, p. 41 citado por PAUTASSI, L., "El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos", en *Serie Mujer y Desarrollo*, n° 87, Santiago de Chile, CEPAL, 2007, p. 10.

14. ZIBECCHI, C., *¿Cómo se cuida en Argentina? Definiciones y experiencias sobre el cuidado de niños y niñas*, Buenos Aires, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género-ELA, 2014, p. 23.

15. ESQUIVEL, V., FAUR, E. y JELIN, E., *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado*, Buenos Aires, IDES-UNFPA-UNICEF, 2012; LUPICA, C., "Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en la Argentina", en *Documento de Consultoría*, Santiago de Chile, 2010; MARCO NAVARRO, F. y RICO, M. N., "Cuidado y políticas públicas: debates y estado de situación a nivel regional", en PAUTASSI, L. y ZIBECCHI, C. (coord.), *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura*, Buenos Aires,

En el primer nivel, la histórica concentración sobre los hogares de las tareas de cuidado ha generado que las intervenciones del Estado en esta materia sean aisladas y dispersas, al considerarse un vector secundario de la gestión de las responsabilidades domésticas y familiares. De tal modo, ante la ausencia de políticas públicas sostenidas que propicien una mejor distribución de los tiempos y los espacios de cuidado, los núcleos familiares con ciertos niveles de ingreso acuden al mercado para poder satisfacer esas necesidades, situación que no pueden llevar adelante los hogares de menores ingresos. Así, la mercantilización de los cuidados se traduce en una profundización de la desigualdad social y, en suma, en un problema de justicia distributiva. De tal forma, además de la desigualdad propia de nuestro actual sistema de organización social del cuidado, este se erige en un instrumento de profundización de desigualdades estructurales, al dejar librado a los hogares privados (y, por ende, a los recursos que poseen) la posibilidad de gestionar y satisfacer sus necesidades de cuidados.

Una perspectiva clave a la hora de pensar en sistemas integrales de organización social del cuidado que alivien la presión que actualmente recae sobre los hogares y que permitan ensayar respuestas eficaces a esta problemática desde los Estados es el *enfoque de derechos*. Esta perspectiva se orienta a garantizar la promoción y protección de los derechos humanos consagrados en las normas internacionales, al servir de marco normativo obligatorio para la gestión y formulación de políticas públicas. Desde el prisma del enfoque de derechos se analizan las desigualdades que resultan centrales en los problemas de desarrollo a los fines de corregir prácticas discriminatorias y, por ende, distribuciones injustas de poder que obstan al progreso en términos de desarrollo.<sup>16</sup> Desde esta postura, se concibe al cuidado como un derecho humano universal. Esto implica no circunscribirlo únicamente a un conjunto de prestaciones que el Estado debe proveer a ciertos sectores focalizados de la sociedad (por no detentar la capacidad económica de proveérselos en forma autónoma en el mercado), sino que

---

Biblos, 2013, pp. 27-58; PAUTASSI, L., "El cuidado como cuestión social desde el enfoque de derechos", en *Serie Mujer y Desarrollo*, n° 87, Santiago de Chile, CEPAL, 2007; RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, C. y PAUTASSI, L., *La organización social del cuidado de niños y niñas*, Buenos Aires, ELA-CIEPP-ADC, 2014.

16. ONU, *Preguntas frecuentes sobre el enfoque de Derechos Humanos en la cooperación para el desarrollo*, consultado en [<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf>] el 2/6/2018.

el cuidado se constituye en un derecho complejo que abarca el derecho a cuidarse, a cuidar a otros y otras y a ser cuidado.

Desde este lugar, el enfoque de derechos se torna un recurso fundamental para poder desarrollar políticas públicas que aborden de manera global la problemática del cuidado. Pautassi<sup>17</sup> y Abramovich<sup>18</sup> caracterizan este enfoque como "el marco conceptual que brindan los derechos humanos como derechos legitimados por la comunidad internacional [que] ofrece un sistema coherente de principios y pautas aplicables en las políticas de desarrollo".<sup>19</sup>

Así, desde este enfoque se caracteriza al cuidado como un derecho humano fundamental cuyo contenido está reconocido en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos<sup>20</sup> y, en tal sentido, utiliza los estándares contenidos en ellos para guiar el desarrollo y la gestión de políticas públicas de cuidado. Al establecer un conjunto de obligaciones positivas y negativas de los Estados, este enfoque dibuja el horizonte de sentido que los arreglos institucionales, legislativos y presupuestarios deben adoptar en el plano interno.

A los fines del presente trabajo, el enfoque de derechos es una técnica fundamental debido a que el Convenio n° 156 de la OIT establece pautas concretas para establecer lógicas antidiscriminatorias en el empleo de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. En este sentido, el convenio mencionado es un instrumento esencial a la hora de diseñar modelos de distribución de responsabilidades de cuidado en el marco de los vínculos laborales del sector privado.

En el segundo nivel de distribución desigualitaria del cuidado, encontramos que dentro de los hogares se produce una nueva distribución diferencial

17. PAUTASSI, L., "El cuidado...", ob. cit.

18. ABRAMOVICH, V., "Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas de desarrollo", en *Revista de la CEPAL*, n° 88, 2006, pp. 35-50.

19. PAUTASSI, L., "El cuidado...", ob. cit., p. 21; ABRAMOVICH, V., "Una aproximación...", ob. cit., p. 35.

20. Si bien solo está reconocido expresamente en la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, Pautassi establece que se encuentra incorporado a los demás tratados internacionales a través del reconocimiento de diferentes componentes de este, como el derecho a una alimentación adecuada, a la salud y la educación, a la protección de la seguridad social, entre otros, contenidos en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el Protocolo de San Salvador, en la Convención Internacional de Derechos del Niño y en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (PAUTASSI, L., ob. cit., p. 31).

de las responsabilidades familiares entre varones y mujeres. En este sentido, si bien en la Argentina no contamos con sistemas de producción de evidencia empírica que nos brinden información certera sobre el estado del cuidado y su distribución, el módulo de trabajo no remunerado de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos del INDEC en la edición correspondiente al tercer trimestre de 2013 muestra que mientras el 90% de las mujeres realiza tareas domésticas, en el caso de varones, menos del 60% las efectúan. La realización de esa cantidad de trabajo reproductivo no remunerado implica para las mujeres seis horas adicionales de labor, configurando lo que se conoce como *doble jornada laboral*.

Como podemos ver, la organización social del cuidado es un fenómeno complejo que abarca la intervención de actores sociales disímiles y dinámicas sociales muy versátiles. Sin embargo, a los fines del presente ensayo centraremos nuestra atención en la forma que la legislación laboral interna y un tratado internacional en la materia adoptan para regular esas obligaciones familiares y de cuidado en las relaciones entre trabajadores y empleadores.

#### IV. EL CONVENIO N° 156 OIT. APORTES PARA PENSAR SISTEMAS INTEGRALES DE CUIDADO DESDE LA LEGISLACIÓN LABORAL

El convenio n° 156 (en adelante COIT 156) fue adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su sexagésima séptima reunión en 1981 y se complementa con la Recomendación n° 165, sobre trabajadores con responsabilidades familiares. La Argentina lo ratificó el 17 de marzo de 1988, mediante ley 23.451.

La introducción de la noción de "trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares" marcó el comienzo de una nueva etapa en términos de igualdad de género en el mundo del trabajo. El COIT 156 ilustra un debate más amplio que se generó en el organismo internacional y que implica entender que para alcanzar la igualdad entre varones y mujeres no es suficiente centrar la atención en las dinámicas de las relaciones laborales (ya sean en el plano individual o colectivo), sino que es imperioso "revisar la forma en que se organiza y distribuye el trabajo productivo y reproductivo en toda la sociedad".<sup>21</sup>

21. OIT, *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Santiago de Chile, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009, p. 25.

Este instrumento parte del entendimiento de que las personas que tienen a su cargo responsabilidades familiares, en su mayoría mujeres, experimentan diversas dificultades tanto para ingresar como para mantenerse en los mercados laborales. De hecho, el artículo 8 expresamente veda la utilización de la responsabilidad familiar como una causa para poner fin a la relación de trabajo.

A los fines del convenio, se entiende por trabajadores con responsabilidades familiares a aquellos que tengan a su cargo hijos o hijas (art. 1.1) u otros familiares directos que precisan de cuidado (art. 1.2). Esta ampliación de la noción de responsabilidades familiares no solo a los menores, sino también a otros integrantes del núcleo familiar directo, sienta las bases para avanzar en concepciones integrales de sistemas de cuidado.

A su vez, el COIT 156 nos brinda pautas esenciales para pensar en políticas públicas de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar. Establece que a fines de garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, los Estados deben adoptar medidas para:

“(a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;

(b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social” (art. 4).

Asimismo, establece la obligación de gestionar servicios y medios de asistencia públicos (art. 5.b), medidas de orientación y capacitación profesional (art. 7) y políticas de información y educación sobre el principio de igualdad que favorezcan reflexiones en torno a la situación de los trabajadores con responsabilidades familiares y sus derechos en los ámbitos laborales (art. 6).

En este contexto, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), organismo encargado de interpretar los Convenios y Recomendaciones y controlar el cumplimiento de los primeros por Estados Parte que los hubieran ratificado (con puntuales excepciones que se refieren adelante) ha dirigido seis solicitudes directas<sup>22</sup> y una observación<sup>23</sup> a la Argentina, en torno al cumplimiento y aplicación del

22. En los años 1993, 1994, 1995, 2000, 2007 y 2011. Consultados en [[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:2117367](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2117367)] el 18/6/2018.

23. En el año 2000.

COIT 156. En estas ocasiones, se le solicitó al Estado argentino el desarrollo de políticas públicas que garanticen tiempos e infraestructura de cuidado que permita a los trabajadores y las trabajadoras conciliar sus responsabilidades familiares con las obligaciones laborales. En todos los casos, la Comisión alienta al Estado argentino a adecuar sus políticas internas a los postulados del *Estudio General sobre Trabajadores con responsabilidades familiares*.<sup>24</sup> Este instrumento fue elaborado por la CEACR a partir de las memorias remitidas por los Estados y las informaciones proporcionadas por las organizaciones de trabajadores y empleadores y en él se establecen los alcances de las cláusulas del COIT 156.

Asimismo, la OIT ha venido desarrollando programas vinculados a la igualdad de género en el trabajo en forma sistemática desde finales del siglo pasado. Especial énfasis adquirieron estas acciones a partir de la adopción de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento* en 1998, que en su artículo segundo estipula la obligatoriedad de los Estados miembros de respetar ciertos convenios que se distinguen como fundamentales para garantizar los derechos de los trabajadores y las trabajadoras en el empleo aun cuando no hayan sido ratificados expresamente, por la sola circunstancia de pertenecer a la OIT. A los fines de verificar el cumplimiento de estos convenios, se estipula un procedimiento de seguimiento en base a informes periódicos que los Estados deben elevar a la OIT.

Si bien el COIT 156 no está contenido entre estos convenios, sí lo está el Convenio n° 111 sobre la discriminación que especialmente prohíbe el trato desigual fundado en razones de sexo o género. En este sentido, se ha reconocido que la igualdad de oportunidades de mujeres respecto de sus pares varones en los mercados de trabajo se encuentra fuertemente vinculada con las responsabilidades familiares que recaen sobre ellas, configurando una enorme situación de desventaja. De tal forma, una lectura integral de la igualdad y prohibición de discriminación en el empleo en los términos del Convenio n° 111 no puede desconocer la influencia que los modelos de reparto de las responsabilidades familiares poseen a la hora de garantizar la igualdad real de oportunidades entre varones trabajadores y mujeres trabajadoras.

24. OIT, *Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*, 1981. Conferencia Internacional del Trabajo, 80° reunión, 1993.

En tal contexto, la OIT reconoce que la situación desventajosa en la que se encuentra la mujer en el empleo se debe principalmente a la dinámica de la división sexual del trabajo y, por ende, a la asignación de roles diferenciados a varones y mujeres, de modo que pesan sobre los hombros de estas las responsabilidades del hogar y la familia, produciendo una doble jornada laboral. En tal sentido, entiende el organismo internacional que esta problemática social revestiría menor gravedad si los Estados parte avanzaran en modelos de distribución igualitaria de las responsabilidades familiares entre varones y mujeres.<sup>25</sup>

Las lecturas que la OIT realiza sobre la participación femenina en los mercados de trabajo y su vínculo con una distribución desigual de las tareas de cuidado son sumamente claras y así también se gestionan las obligaciones y recomendaciones a los Estados parte para garantizar la igualdad real de oportunidades en el empleo de mujeres y varones.

De lo anteriormente expuesto podemos colegir que el COIT 156, ratificado por la Argentina, contiene pautas precisas que guían a los Estados miembros en la tarea de adecuar sus políticas domésticas (y entre ellas, la legislación) a elaborar sistemas integrales de cuidado. Asimismo, este convenio no responde a una iniciativa aislada y circunstancial, sino que se acopla a una articulación de programas y acciones que la OIT ha venido desarrollando en las últimas décadas en pos de garantizar la igualdad de mujeres y varones en los mercados de trabajo. Así es que estas disposiciones deben servir de base para que las normativas internas vinculadas al empleo formal propendan a construir modelos de corresponsabilidad entre trabajadores varones y mujeres, que posibiliten redistribuir la carga de dichas obligaciones y avanzar en la noción del cuidado como un derecho fundamental *a cuidar, cuidarse y ser cuidado* en condiciones dignas y equitativas.

## V. LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO Y SUS SILENCIOS EN MATERIA DE CUIDADO

Sancionada en 1974, esta normativa regula los vínculos laborales desarrollados en relación de dependencia en el sector privado argentino, con excepción de las exclusiones específicamente enunciadas en el artículo

25. OIT, *Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los derechos laborales*, Santiago de Chile, Oficina Internacional del Trabajo, 2006, p. 21.

segundo del propio régimen.<sup>26</sup> Constituye un piso mínimo de protección para todos los trabajadores y trabajadoras comprendidas en su ámbito de aplicación, que es susceptible de ampliación mediante la expresión de la autonomía colectiva, materializada en convenios colectivos de trabajo. En este sentido, el Estado interviene activamente en el vínculo jurídico laboral (alejándose del presupuesto liberal en materia de regulación jurídica de no intromisión estatal en la autonomía contractual privada) al partir de un postulado fundamental: el reconocimiento de una estructura de poder asimétrica entre los dos protagonistas del vínculo laboral: empleador, por un lado, y trabajador, por el otro.

Así, el Derecho del Trabajo se distancia de otras ramas del Derecho (en las que el presupuesto de partida es la igualdad de las partes, privilegiando la autonomía de la voluntad de estas) y se funda en la necesidad de brindar protección social a quienes se hallan en el extremo vulnerable de la relación jurídica laboral, estableciendo como horizonte de sentido la igualdad sustancial.<sup>27</sup> De esta forma, la igualdad deja de ser un prerequisite del dispositivo legal para convertirse en la finalidad de este. Sin embargo, este compromiso nivelador y protectorio del Derecho del Trabajo parece

26. "Art. 2°. *Ámbito de aplicación (...)* Las disposiciones de esta ley no serán aplicables: A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en esta o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo. Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente. A los trabajadores agrarios, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario".

27. Esta situación se encuentra expresamente elaborada en diferentes artículos de la Ley de Contrato de Trabajo como son: "Art. 7°. *Condiciones menos favorables.* Nulidad. Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a estas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta ley"; "Art. 12. *Irrenunciabilidad.* Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción"; "Art. 17 bis. *Las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, solo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación*". Por solo mencionar algunos.

encontrar su limitación en el caso de la tutela de las mujeres trabajadoras, tal como lo veremos a continuación.

La labor de las mujeres trabajadoras se encuentra regulada en la LCT en el Título VII que abarca los artículos 172 a 186. Los artículos 175 y 176 se abocan a excluir a las mujeres de la posibilidad de efectuar trabajos a domicilio y tareas penosas, peligrosas o insalubres, en el entendimiento de que dichas tareas podrían llegar a afectar la capacidad reproductiva de las mujeres.

Luego, la protección de la maternidad se desarrolla en base a una prohibición de trabajar durante un período determinado: 45 o 30 días antes de la fecha presunta de parto y 45 o 60 días después de esta (art. 177, primer párrafo, LCT). En este lapso, se suspenden las dos obligaciones principales del contrato de trabajo (la prestación de servicio y el pago de la remuneración) y la trabajadora tiene derecho a percibir una asignación proveniente de la seguridad social, consistente en una suma igual a la remuneración que aquella hubiera debido cobrar en su empleo. Dicha prestación resulta compatible con otras asignaciones familiares, tales como la correspondiente al período prenatal, por hijo y por nacimiento.

La ley consagra la estabilidad en el empleo de toda mujer durante la gestación. Este derecho está sujeto a que curse la notificación fehaciente de su estado de gravidez a su empleador (art. 177, segundo párrafo, LCT). En concomitancia con dicha estabilidad, la ley estipula una presunción a favor de la mujer trabajadora embarazada, en torno a que el despido que se produce durante el "período de sospecha" (a saber, siete meses y medio antes y después del parto) ha sido por causa de embarazo. Se trata de una presunción *iuris tantum* e invierte la carga de la prueba.

En caso de que se produjera el despido sin causa de la mujer trabajadora en dicho período de sospecha, el empleador deberá abonar (además de las indemnizaciones que correspondieren según los artículos 232, 233 y 245 LCT) una suma equivalente a un año de remuneraciones (arts. 178 y 182 LCT).

Una vez producido el nacimiento, la mujer trabajadora tiene tres opciones: a) reincorporarse a trabajar en las mismas condiciones en que lo hacía con anterioridad al embarazo (art. 183, inciso a); b) optar por la licencia de excedencia, que no puede ser inferior a tres meses ni superior a seis meses (art. 183, inciso c). Cabe destacarse que si la madre trabajadora opta por esta alternativa durante dicho período no percibe remuneración y c) por último, puede rescindir el contrato percibiendo una compensación

económica que es igual a la cuarta parte del sueldo por cada año de servicio (art. 183, inciso b).

A estas opciones, cabe adicionar lo previsto en el art. 177, último párrafo, en tanto establece que si la trabajadora sufriera algún perjuicio en su salud a causa del embarazo o parto, podrá acogerse a los plazos de licencia por enfermedad inculpable establecidos en el artículo 208.<sup>28</sup> Además, es de aplicación la Ley 24.716 que estipula una licencia de seis meses sin goce de sueldo desde la fecha de la finalización de la licencia por maternidad para las trabajadoras con hijos o hijas que padezcan el síndrome de Down.

A los fines de la lactancia, la ley establece que una vez que la trabajadora se reincorpore a su puesto laboral, gozará de dos descansos diarios de media hora para amamantar a su hijo durante la jornada de trabajo por un período de un año posterior al nacimiento, que puede prolongarse en caso de mediar razones médicas que así lo justificaren (art. 179 LCT).

Por su parte, el art. 158 de la LCT establece la licencia para el trabajador varón a causa de nacimiento de hijo en dos días corridos. Esta licencia, más que por razones de cuidado, está pensada para que el padre pueda realizar los trámites burocráticos de inscripción, mientras la madre se ocupa del niño o niña.<sup>29</sup>

Como podemos ver, al abordar la cuestión del trabajo de las mujeres, la ley establece una regulación de excepción que se funda en estereotipos respecto del rol social de la mujer.<sup>30</sup> Las responsabilidades familiares y, por ende, las cuestiones relativas a los cuidados son abordados de forma deficiente por la legislación laboral. Tanto así es, que impera una clara focalización en la maternidad biológica, concentrando los dispositivos

28. "Art. 208.- Plazo. Remuneración. Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años...".

29. ACKERMAN, M. E., *Si son humanos no son recursos. Pensando en las personas que trabajan*, 2da edición, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni, 2016, p. 136.

30. ACKERMAN, M. E., "La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales y en la jurisprudencia en la Argentina", en BIRGIN, H. (comp.), *Ley, mercado y discriminación: el género del trabajo*, Buenos Aires, Biblos, 2000, p. 26.

protectorios en los períodos de gestación, alumbramiento y lactancia. Sin embargo, nada se estipula respecto de casos de embarazo múltiple, con lo cual la trabajadora poseerá los mismos tiempos de licencia sea que se trate de un solo hijo o de más. Tampoco se establecen licencias especiales para los casos de adopción, donde tanto la madre como el padre deben cumplir los trámites burocráticos que establece el régimen vigente y, luego de serles otorgada la guarda, generar y estrechar el vínculo con el niño o la niña.

La Ley de Contrato de Trabajo responde a una matriz intensamente desigual en la distribución y asignación de las responsabilidades familiares. Al centrar los dispositivos legales de protección en las madres (en su rol de personas gestantes y cuidadoras), se fomenta un modelo de masculinidad enderezado únicamente a la provisión de ingresos y totalmente separado de las cuestiones del cuidado, profundizando el sistema de división sexual del trabajo. En este sentido, las mujeres se ven obligadas a resolver por su cuenta la forma de conciliar las responsabilidades familiares con sus obligaciones laborales y, al no poseer herramientas provenientes del orden público laboral que faciliten dicha tarea, tienen menos tiempo disponible para ingresar y mantenerse en actividades remuneradas. Más aún, cuando logran insertarse en el mercado laboral se concentran en modalidades de trabajo precarias, como lo son las contrataciones a tiempo parcial y en el sector informal,<sup>31</sup> lo que perjudica la autonomía femenina.

Las pocas protecciones que contempla la LCT en torno a las cuestiones del cuidado se concentran fuertemente durante los períodos de gestación maternal y alumbramiento, por lo que no se contemplan herramientas para armonizar las esferas familiar y laboral luego de esos períodos.

Como expusimos anteriormente, en las intersecciones entre la conciliación de la vida familiar y la laboral, la protección sesgada que proporciona la LCT redundante, en última instancia, en un problema de justicia distributiva, debido a que los hogares de mayores recursos compensan la ausencia de tiempos e infraestructura de cuidado proporcionados por el Estado acudiendo al mercado, al tiempo que los hogares de menores recursos apelan a la (escasa) oferta estatal y a la ayuda familiar, que suele recaer, a su vez, en otra mujer.

31. MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Las mujeres en el mundo del trabajo*, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, 2017; LÓPEZ AHUMADA, E. J., "La transversalidad de la igualdad de género y la promoción de condiciones justas en el trabajo: revisión de instrumentos y políticas promovidas por la OIT", en *Revista Temas Socio-Jurídicos*, n° 72, Bucaramanga, Universidad Autónoma de Bucaramanga, 2017, p. 239.

## VI. CONCLUSIONES

El recorrido que efectuamos en los párrafos precedentes tiene como objetivo visibilizar las tensiones presentes entre un dispositivo legal interno y un tratado internacional vigente, en torno a una temática en común: el derecho al cuidado.

Hemos puesto de relieve que, si bien a nivel internacional poseemos lineamientos valiosos para atender a las cuestiones de cuidado, al no estar materializadas en la norma legal doméstica en forma de herramientas concretas, la conciliación entre la vida familiar y laboral de trabajadores con responsabilidades familiares recae exclusivamente sobre los hogares y, específicamente, sobre las mujeres trabajadoras.

El convenio en cuestión brinda orientación certera para formular políticas públicas en materia de legislación de los vínculos laborales privados que tengan como horizonte de sentido la conciliación sobre bases equitativas de la vida familiar y laboral para trabajadores y trabajadoras. Esta compatibilización redundará no solo en un mejoramiento de la calidad de vida y cuidado de las personas que se desempeñan en el ámbito privado, sino también en un fortalecimiento de la institucionalidad laboral, en la medida que se garantice que los derechos que han sido consagrados en la normativa sean efectivamente ejercidos. Por ello, consideramos fundamental que las cuestiones relativas al derecho al cuidado se incorporen a la Ley de Contrato de Trabajo, dado que de esa forma la distribución de las responsabilidades familiares se incorporará al Derecho del Trabajo de manera uniforme a todo el universo de trabajadores y trabajadoras que están comprendidos en su ámbito de aplicación.

Avanzar en el desarrollo de modelos de doble proveedor o proveedora y doble cuidador o cuidadora implica transformar la concepción cultural y socialmente arraigada que sostiene que dichas tareas son responsabilidad privada de los hogares y, dentro de ellos, de las mujeres. Las nuevas dinámicas de maternidades y paternidades actuales precisan de leyes que les garanticen el ejercicio pleno de sus derechos. Por ello, resulta imprescindible reorientar la normativa laboral vigente de modo de articularla en base a las necesidades sociales actuales, bajo el enfoque proporcionado por el COIT 156. En esta sintonía, es fundamental una comprensión del cuidado como un derecho de todas las personas y, de tal forma, la administración, distribución y gestión de este como un problema público que redundará en el bienestar social.

La creación de dispositivos legales específicos que, siguiendo los lineamientos de la normativa internacional, atiendan las responsabilidades familiares como cuestión social y propendan a una distribución más equitativa de estas repercutirá en un robustecimiento de la posición de la mujer como trabajadora, lo que implicará, además, fortalecer su autonomía y dejar atrás concepciones acerca de su participación laboral ancladas a estereotipos que las discriminan y alejan de trabajos decentes y de calidad. Y aquí yace el debate más importante sobre el cual se apoya el presente ensayo: ampliar los márgenes de los dispositivos legales para poder hacer frente a situaciones de desigualdad estructural,<sup>32</sup> de modo de avanzar en concepciones más robustas de la igualdad que permitan a las trabajadoras mujeres desarrollarse plenamente en los mercados de trabajo, bajo la parábola de la protección de la regulación jurídica laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

- ABRAMOVICH, Víctor, “Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas de desarrollo”, en *Revista de la CEPAL*, Nro. 88, 2006, pp. 35-50.
- ACKERMAN, Mario E., *Si son humanos no son recursos. Pensando en las personas que trabajan*, 2da edición, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni, 2016.
- , “La discriminación laboral de la mujer en las normas legales y convencionales y en la jurisprudencia en la Argentina”, en BIRGIN, Haydée (comp.), *Ley, mercado y discriminación: el género del trabajo*, Buenos Aires, Biblos, 2000, pp. 25-46.
- CARRASCO, Cristina, “La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?”, en LEÓN T., Magdalena, *Mujeres y trabajo: cambios imposterables*, Porto Alegre, Veraz Comunicação, 2003, pp. 11-49.
- CEPAL, “¿Qué Estado para qué igualdad?”, en *XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe*, Santiago de Chile, 2010.

32. SABA, R., “(Des)igualdad estructural”, en ALEGRE, M. y GARGARELLA, R. (coords.), *El Derecho a la Igualdad. Aportes para un constitucionalismo igualitario*, Buenos Aires, Lexis Nexis, 2007.

- ESQUIVEL, Valeria (coord.), *La economía feminista desde América Latina: una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*, Santo Domingo, ONU Mujeres, 2012.
- FAUR, Eleonor y JELIN, Elizabeth, *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado*, Buenos Aires, IDES-UNFPA-UNICEF, 2012.
- FEDERICI, Silvia, *La inacabada revolución feminista. Mujeres, reproducción social y lucha por lo común*, México, Ediciones Desde Abajo, 2013.
- IZQUIERDO, María J., "Del sexismo y la mercantilización del cuidado a su socialización: hacia una política democrática del cuidado", en GATEIZ, Victoria, *Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado*, Instituto Vasco de la Mujer, 2004, pp. 119-154
- LEARY, V. A., *International Labour Conventions and National Law*, La Haya, Springer Science+Business Media, 1982
- LÓPEZ AHUMADA, Eduardo J., "La transversalidad de la igualdad de género y la promoción de condiciones justas en el trabajo: revisión de instrumentos y políticas promovidas por la OIT", en *Revista Temas Socio-Jurídicos*, n° 72, Bucaramanga, Universidad Autónoma de Bucaramanga, 2017, pp. 229-276.
- LUPICA, Carina, "Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en la Argentina", en *Documento de Consultoría*, Santiago de Chile, 2010.
- MARCO NAVARRO, Flavia y RICO, María N., "Cuidado y políticas públicas: debates y estado de situación a nivel regional", en PAUTASSI, Laura y ZIBECCHI, Carla (coord.), *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura*, Buenos Aires, Biblos, 2013, pp. 27-58.
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Las mujeres en el mundo del trabajo*, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, 2017.
- OIT, *Promoviendo la igualdad de género. Convenios de la OIT y los derechos laborales*, Santiago de Chile, Oficina Internacional del Trabajo, 2006.
- , *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018.
- , *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Santiago de Chile, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009.

- ONU, *Preguntas frecuentes sobre el enfoque de Derechos Humanos en la cooperación para el desarrollo*, consultado en [<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf>] el 2/6/2018.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel C., *Derecho del Trabajo e Ideología*, Madrid, Tecnos, 2002.
- PAUTASSI, Laura, “El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos”, en *Serie Mujer y Desarrollo*, n° 87, Santiago de Chile, CEPAL, 2007.
- , FAUR, Eleonor y GHERARDI, Natalia, “Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Límites y omisiones para una mayor equidad”, en *Serie Mujer y Desarrollo*, n° 56, Santiago de Chile, CEPAL, 2004.
- , y ZIBECCHI, Carla (coord.), *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura*, Buenos Aires, Biblos, 2013.
- PÉREZ OROZCO, Amaia, *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*, Madrid, Traficantes de Sueños, 2014.
- PINOTTI, Mónica, *Abuso, discriminación y otras cuestiones de género en el ámbito laboral*, Buenos Aires, Visión Jurídica, 2014.
- PNUD, *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Santiago de Chile, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009.
- , *Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*, 1981. Conferencia Internacional del Trabajo, 80° reunión, 1993.
- RACCIATTI, O., “Los convenios internacionales del trabajo y las leyes posteriores a su ratificación”, en *Derecho Laboral*, Montevideo, 1994
- RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina y PAUTASSI, Laura, *La organización social del cuidado de niños y niñas*, Buenos Aires, ELA-CIEPP-ADC, 2014.
- , “Organización social del cuidado, reproducción de la desigualdad y derechos de las mujeres”, en *Revista Institucional de la Defensa Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*, n° 14, Buenos Aires, 2018, pp. 64-73.
- SABA, Roberto, “(Des)igualdad estructural”, en ALEGRE, Marcelo y GARGARELLA, Roberto (coords.), *El Derecho a la Igualdad. Aportes para un constitucionalismo igualitario*, Buenos Aires, Lexis Nexis, 2007.
- VON POTOBOSKY, G., “Eficacia jurídica de los convenios de la OIT en el plano nacional”, en *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Ginebra, BIT, 2004;

- , "Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo: ¿Una nueva dimensión en el orden jurídico interno?", en *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, 1997.
- WAINERMAN, Catalina, "Conyugalidad y paternidad. ¿Una revolución estancada?", en GUTIÉRREZ, María A., *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades*, Buenos Aires, CLACSO, 2007, pp. 179-222.
- ZIBECCHI, Carla, *¿Cómo se cuida en Argentina? Definiciones y experiencias sobre el cuidado de niños y niñas*, Buenos Aires, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género-ELA, 2014.