

Desafíos del Derecho Laboral

Por Agustina Karakachoff

Más preguntas que respuestas en un derecho del trabajo que no se ha cuestionado la distribución inequitativa de las tareas de cuidado. El Imperativo de la Corresponsabilidad en el Derecho Laboral

Introducción: El Cuidado como Problema Estructural del Derecho del Trabajo

El Derecho Laboral, históricamente concebido bajo el paradigma del "varón trabajador" como sujeto a tutelar, enfrenta hoy una profunda crisis paradigmática al abordar la problemática de las tareas de cuidado y su intrínseca relación con la desigualdad estructural de género y la división sexual del trabajo. Estas tareas, vinculadas a la reproducción de la fuerza de trabajo (crianza, limpieza, gerencia del hogar, soporte emocional, etc.), han recaído casi exclusivamente en manos de mujeres y feminidades, constituyendo la base del modelo económico reinante.

La inacción o la normativa insuficiente sobre las tareas de cuidado y la distribución inequitativa de las mismas se traduce directamente en la esfera laboral, manifestándose en la persistencia de la división sexual del trabajo, que mantiene el sistema tal como lo conocemos provocando, manteniendo y sosteniendo las problemáticas de la brecha salarial, el piso pegajoso, la doble o triple jornada de las mujeres, y una participación social, política y sindical desigual con los varones.

Esta división impone graves limitaciones: las tareas de cuidado obligan a niñas, adolescentes y mujeres jóvenes a desertar de la educación, del trabajo, de la política, y también restringen su vida social, pública y recreativa, impidiéndoles el pleno goce de sus derechos en igualdad con los varones. Que las mujeres asumamos las tareas de cuidados y las tareas del hogar, es una imposición económica y social que nos ha limitado, casi de forma "natural", el acceso pleno a otros derechos.

En estos párrafos pretendo analizar la relevancia que debiera tener el debate en nuestra región, tomando como eje central la Opinión Consultiva 31/25 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), que ha venido a postular la urgencia de adoptar un enfoque esencial de género sobre las tareas de cuidado, y no por necesitar una mirada feminista convoca solo a las mujeres y feminidades, sino todo lo contrario, llama necesariamente a todos los actores sociales para implementar modificaciones que contribuyan a generar y promover en forma efectiva políticas públicas tendientes a promover y fortalecer un cambio social profundo y necesario.

Las "tareas de cuidado", entendidas como una función esencial para la sostenibilidad de la vida y la reproducción social, han tenido un reconocimiento con base en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Si bien los tratados y convenios no las abordaban en forma particular, su protección se infería de principios estructurales como el derecho a la vida familiar, la igualdad y no discriminación y la protección integral de la niñez. Este desarrollo progresivo ha culminado con su consolidación como un estándar de protección jurídica autónomo y un mandato de debida diligencia en el plexo normativo, tal como se refuerza en la Opinión Consultiva 31/25.

En forma sucinta podemos mencionar: el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares N° 156/1981, este instrumento tuvo como objetivo crear la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras que tienen o pueden tener responsabilidades para con sus hijos a cargo o con otros miembros de su familia directa que necesiten cuidados o sostén, para que puedan ejercer su derecho al empleo sin ser objeto de discriminación. Sin disgregarme es oportuno remarcar que fue basamento para el fallo judicial que obliga a reglamentar el art 179 de la LCT en la causa "Etcheverry, Juan Bautista y otros c/ EN s/ amparo"
<https://www.saij.gob.ar/fa17100001-2017-02-14>

Más conocida por su relevancia ha sido la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), (1981 entre en vigor como tratado internacional) esta insta a los Estados a modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que se basen en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres (Art. 5.a). Esto incluye la repartición de las responsabilidades familiares. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará): aunque centrada en la violencia, se vincula con la violencia estructural que genera la desigual distribución de las tareas de cuidado, que limita la participación de la mujer en la vida pública y laboral y económica.

El Protocolo de San Salvador (1988). Es el instrumento más importante del Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH) dedicado a proteger los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC). Aunque el Protocolo no las menciona explícitamente, la protección de la familia, la niñez, los ancianos y el derecho a la seguridad social son la base jurídica internacional para inferir y desarrollar la protección de las tareas de cuidado, ya que son esenciales para el ejercicio de esos derechos. El PSS establece un marco de protección social que hoy se utiliza para exigir al Estado la distribución equitativa de las cargas de cuidado.

La Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, adoptada en el año 2015 por la Organización de los Estados Americanos (OEA), primer instrumento regional jurídicamente vinculante en el mundo para proteger los derechos de las personas mayores. La Convención aborda explícitamente el tema de los cuidados, no solo como una obligación estatal, sino como un derecho humano de la persona mayor al Cuidado y la Asistencia (Art. 11), establece el derecho de la persona mayor a un sistema integral de cuidados que le brinde protección y seguridad social, una mejor calidad de vida y un desarrollo continuo de su autonomía. Este instrumento es fundamental para el desarrollo de políticas públicas y normativas laborales que contemplen la necesidad de licencias y facilidades para quienes asumen la corresponsabilidad en el cuidado de personas mayores.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), Convención de las Naciones Unidas, adoptada en 2006, establece un marco integral de derechos humanos para las personas con discapacidad y, por extensión, aborda las condiciones necesarias para su ejercicio, incluyendo las responsabilidades de cuidado; exige a los Estados Partes que tomen medidas para asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a una variedad de servicios de apoyo domiciliario, residencial y otros servicios de apoyo de la comunidad, incluida la asistencia personal que sea necesaria para facilitar su existencia y su inclusión en la comunidad, y para evitar el aislamiento o la separación de esta y exige a los Estados que proporcionen la asistencia a las personas con discapacidad para desempeñar sus responsabilidades de crianza y cuidado de los hijos (tanto si son las personas con discapacidad las que cuidan, como si son las que son cuidadas).

Así vemos a modo de ejemplo que las tareas de cuidado tienen suma importancia en la garantía de otros derechos que las mujeres vemos limitados al tener impuesto el monopolio de las tareas de cuidado. Esto nos interpeló y gestó el movimiento intelectual que dio origen a diferentes proyectos de ley en la materia, tornándose relevante el proyecto "Cuidar en Igualdad" que fue presentado formalmente ante el Congreso Nacional en mayo de 2022, dando iniciación al pedido formal desde la Argentina a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos que a la postre dictó la **Opinión Consultiva 31/25 de la CIDH**, sobre la que ya ha escrito un excelente artículo la Dra. Cynthia Benzión en el ejemplar N° 100 de la presente revista.

La necesidad de bucear en la legislación vigente para encontrar el reconocimiento normativo de las **"tareas de cuidado"** es fundamental para **justificar su relevancia** e insistir en su inclusión prioritaria en la agenda de debate de todos los actores sociales. La Opinión Consultiva 31/25 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos establece con claridad que la distribución sexual del trabajo y la inequitativa distribución de las tareas de

cuidado plantean una problemática de preeminencia para todos los Estados de la región. Este imperativo se sustenta en su impacto económico: la labor de cuidado no remunerada representa, según estimaciones regionales, entre el **15,9%** y el **27,6%** del Producto Interno Bruto (**PBI**) de los países de la región (este dato se ha conocido por la labor investigativa de la CIDH).

Para seguir con lo dicho párrafo arriba ¿Por qué justificar la necesidad de cambiar el paradigma de la distribución inequitativa de las tareas de cuidado si los números en forma objetiva nos muestran la importancia de esa necesidad? Hay una desigualdad estructural de género que se vincula directamente con la problemática de las tareas de cuidado.

Tareas de Cuidado y Desigualdad entre mujeres y varones.

La distribución inequitativa de las tareas de cuidado es la manifestación de una profunda desigualdad estructural. La división sexual del trabajo, consolidada a fines del siglo XIX, determinó que el hombre se ocupe del trabajo productivo remunerado y la mujer del trabajo reproductivo, invisible y no remunerado. Ello se encuentra cristalizado en la Ley de Contrato de Trabajo y en épocas de supuestas reformas modernizadoras del derecho laboral nada se dice para debatir este aspecto.

Esta división sexual del trabajo es la causa directa de las asimetrías laborales, generando conceptos ya conocidos pero que es interesante verlos en números:

(Publicados por el Ministerio de Economía de la Prov. de Buenos Aires.
[https://www.gba.gob.ar/economia/unidad\)_de_genero_y_economia/informes](https://www.gba.gob.ar/economia/unidad)_de_genero_y_economia/informes)

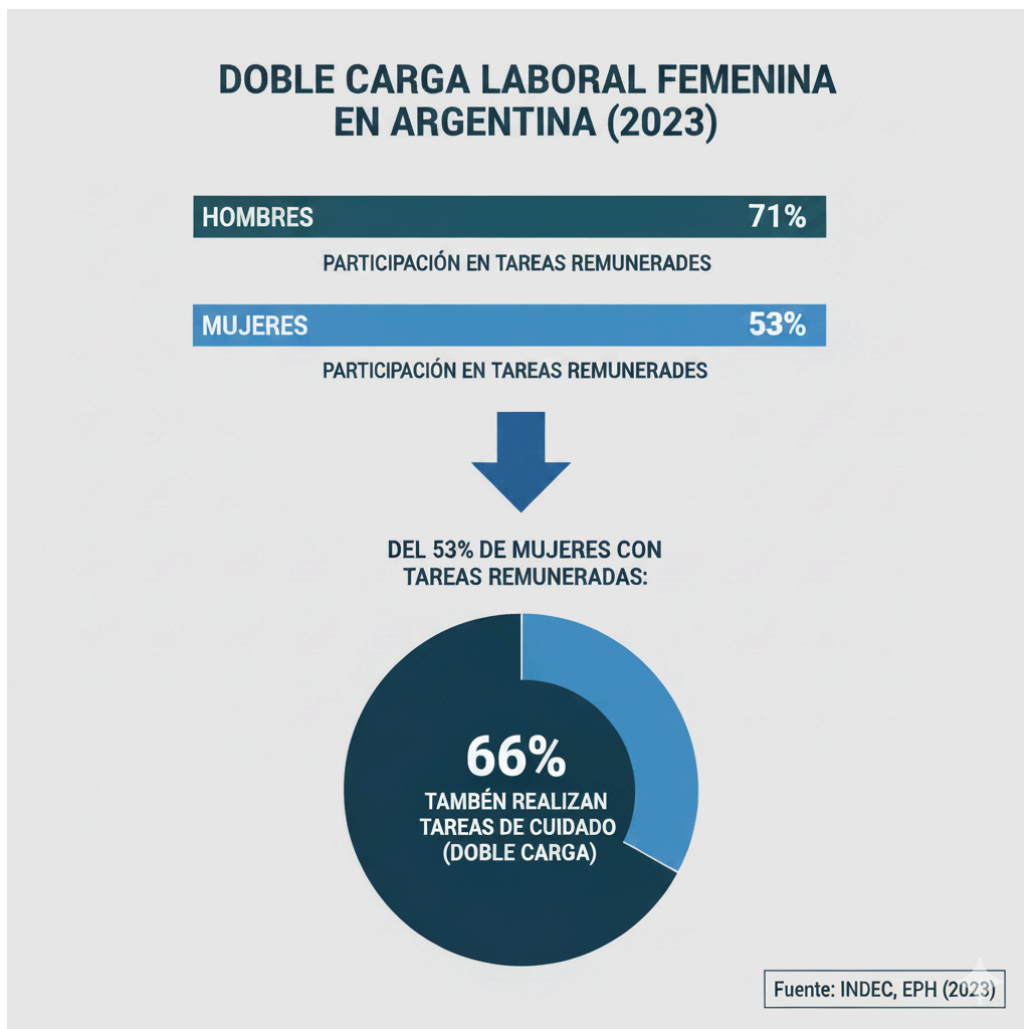
* **TAREAS REMUNERADAS:** el 71,3% de los varones forman parte del mundo del trabajo incluidos en tareas remuneradas, mientras las mujeres ocupamos solo el 52,9 % del trabajo remunerado. Siendo oportuno mencionar que el crecimiento de un 6,7 % entre el 2016 y el 2013.

* **JORNADA LABORAL:** Del 52,9% de las mujeres que son asalariadas el 66% se encarga exclusivamente de las tareas de cuidado en su ámbito familiar.

* **BRECHA SALARIAL:** En la Provincia de Buenos Aires, existe una brecha salarial del **25,4%** por igual trabajo o igual calificación, que se amplía al **28%** en el rango de 30 a 64 años. Refleja que si bien la mujer se ha insertado en el mundo del trabajo asalariado una vez que lo consiguen los hombres en tareas feminizadas con remuneraciones menores.

En este mismo sentido las mujeres dedican al menos **6 horas diarias** a estas tareas, mientras que los varones no superan las **3 horas diarias** y aún cuando la mujer se desempeña en jornada de trabajo remunerada reducida, el tiempo que ocupa para las

tareas de cuidado es proporcionalmente mayor, situación que no ocurre con los varones, que no incrementan su participación en las tareas del hogar o de cuidado.



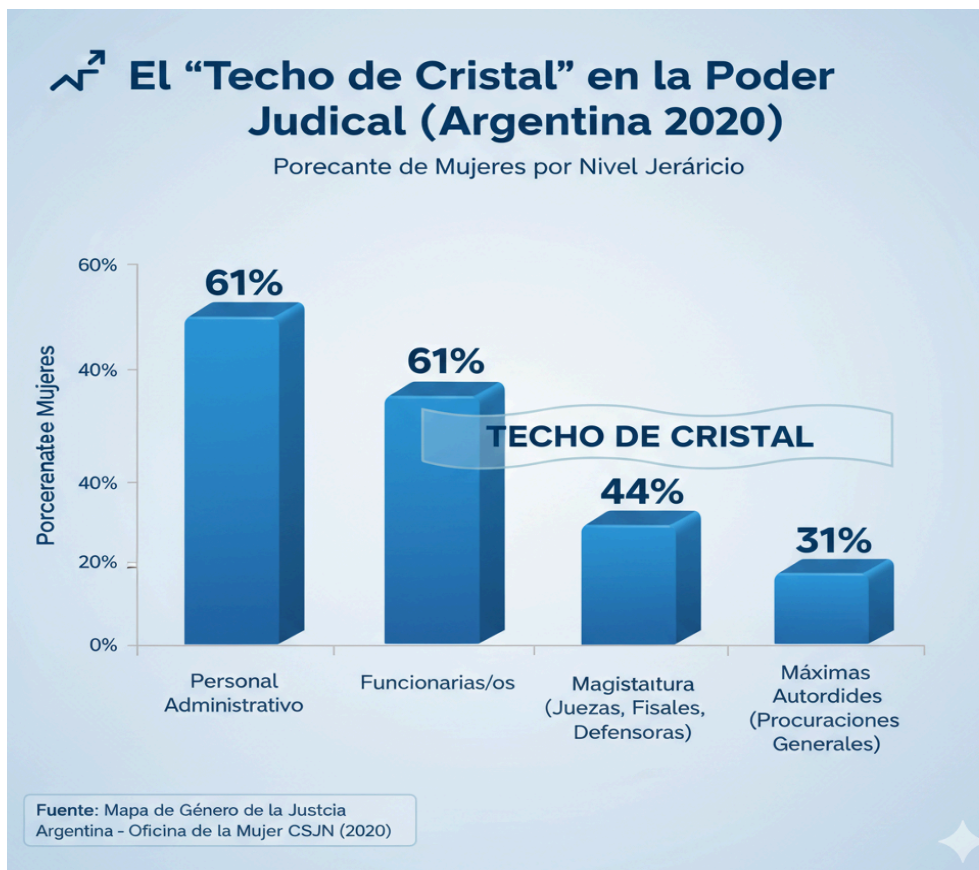
* **POBREZA DE TIEMPO E INESTABILIDAD LABORAL:** La falta de tiempo obliga a las mujeres a optar por jornadas a tiempo parcial, formas de trabajo precarizadas o intermitencias en el mercado laboral, lo cual condena a la pobreza a los hogares monomarentales y dificulta el acceso a derechos de la seguridad social, como la jubilación, los estudios, perfeccionamientos profesionales, participación política, etc. Adicionalmente, la sobrecarga de trabajo no remunerado afecta más a las mujeres y se vincula con el incremento del **endeudamiento doméstico** en hogares a cargo de feminidades, donde la falta de políticas de apoyo social se traduce en deudas de cuidado.

Traigo como ejemplo de la participación de la mujer en el mundo del trabajo la que se desarrolla en el ámbito del Poder Judicial de la Nación, en el cual y conforme datos publicados por la **Oficina de la Mujer (OM) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN)**, a través del **Mapa de Género de la Justicia Argentina**, la mujer tiene amplia

participación desde su ingreso pero a medida que se eleva la calificación y la remuneración se le impide u obstaculiza el ascenso. Demostrando no solo el ***“techo de cristal”*** si no también la ***“segregación horizontal”*** en el ámbito del Poder Judicial. Con números muy parecidos desde el año 2020 y hasta hoy, las mujeres constituyen la mayoría del personal, alcanzando el 61% de trabajadoras; de los cuales el 61% ocupa los escalafones más bajos, el 61% el nivel intermedio de funcionarias, el 44% lo componen juezas, fiscales y defensoras y solo el 33% Procuradoras y Defensoras Generales.

Según el informe de la Oficina de la Mujer de la SCJN aunque las mujeres son mayoría en el funcionariado y en el personal administrativo, su representación disminuye drásticamente al acceder a la magistratura (juezas, fiscales, defensoras) y, más aún, a las máximas autoridades. Se visualiza ello en el dato que **solo el 25% de las camaristas son mujeres** y ello ejemplifica la baja representación en las instancias de apelación, que son un punto clave en la pirámide judicial y una barrera del "techo de cristal" a nivel intermedio-superior.

El informe de 2020 destacó que los funcionarios varones tuvieron el doble de chances de convertirse en magistrados, procuradores, fiscales o defensores, y 3,5 veces más de convertirse en máximas autoridades que sus pares mujeres en el sistema de justicia argentino. Estos datos se mantienen sin variables para el año 2024 según el informe actual.



Los datos se extrajeron de <https://www.google.com/search?q=https://www.csjn.gov.ar/oficina-mujer/inicio-om>

La *segregación horizontal* la observamos en la distribución entre mujeres y varones en cuanto a los fueros que ocupan.

***Fueros con Mayor Poder Político (Mayoría de Hombres):** Los hombres están sobrerrepresentados en los fueros con mayor poder político y económico (como el **Penal** y, en particular, el **Federal y Nacional**).

***Fueros de Cuidado (Mayoría de Mujeres):** Las mujeres tienden a concentrarse en los fueros asociados al cuidado y la protección social, como **Familia, Trabajo y Seguridad Social**, que históricamente han tenido menor reconocimiento social y político.

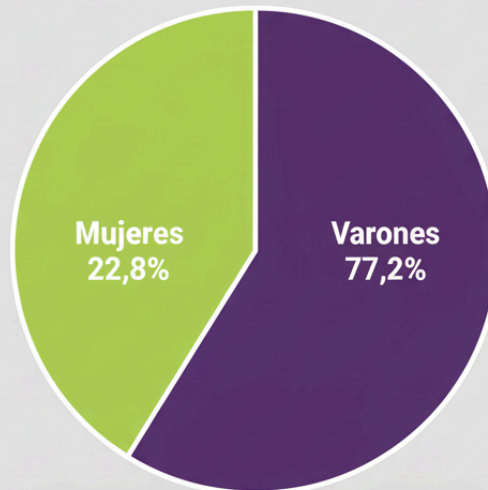
Podemos traspolar estos ejemplos de la problemática actual de la mujer en el mundo del trabajo a diferentes disciplinas, oficios, más o menos calificados y siempre encontraremos los mismos resultados. La segregación o segmentación horizontal en el mercado laboral se refleja de forma palmaria en la estructura de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT). Un análisis de sus categorías salariales revela un sesgo de género que perpetúa el rol tradicional de la mujer. Se observa cómo las categorías asociadas al trabajo de cuidado o tareas domésticas —tales como "lavandera", "planchadora", "cocinera" o "cuidadora"—

son sistemáticamente asignadas a las trabajadoras y se ubican en los escalafones inferiores de la pirámide salarial. En contraste, las categorías que implican autoridad, dirección o jerarquía —como "jefe", "encargado" u "oficial"— están mayoritariamente referidas a varones, lo cual no solo evidencia una subvaloración económica del trabajo feminizado, sino que también es una manifestación clara del techo de cristal desde la propia norma convencional.

Una de las respuestas a esta situación coyuntural podría ser que las mujeres vemos limitada nuestra participación en el mundo sindical. Hoy solo el 22,8% de las secretarías, subsecretarías y prosecretarías sindicales son encabezadas por mujeres (índice que creció 4 puntos en 10 años). Dentro de este porcentaje, además, se señala que el 74% aborda temáticas consideradas tradicionalmente "femeninas" como igualdad, género o servicios sociales. Como en ejemplos anteriores, los números marcan que vemos limitadas las posibilidades de acceder a las secretarías de Organización, Acción y Secretaría general y menos aún participar de la NEGOCIACIÓN COLECTIVA, y si no hay participación femenina ello impediría la transformación normativa de los convenios colectivos. Como norma interna y de discriminación positiva, en el año 2002 se sancionó la ley 25.674, que estableció el piso mínimo obligatorio de representación sindical de las mujeres en la conformación de las listas sindicales y en la negociación colectiva, que al día de la fecha no ha logrado cumplir el objetivo de su sanción. Si a ello le sumamos como norma internacional la Opinión Consultiva 27/21 de la Corte IDH, que en su parte atinente a este tema refiere que es deber de los Estados garantizar el derecho de las mujeres, en igualdad de circunstancias, a no ser objeto de actos de discriminación y a participar de todas las asociaciones que se ocupen de la vida pública y política, incluyendo a los sindicatos y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras. Solo nos queda afirmar que estamos en medio de un largo camino lleno de obstáculos si no se aborda la problemática de la distribución de las tareas de cuidado con la seriedad que el tema merece.

Participación Femenina en el Total de Cargos Directivos

22,8% de mujeres en el total de cargos directivos



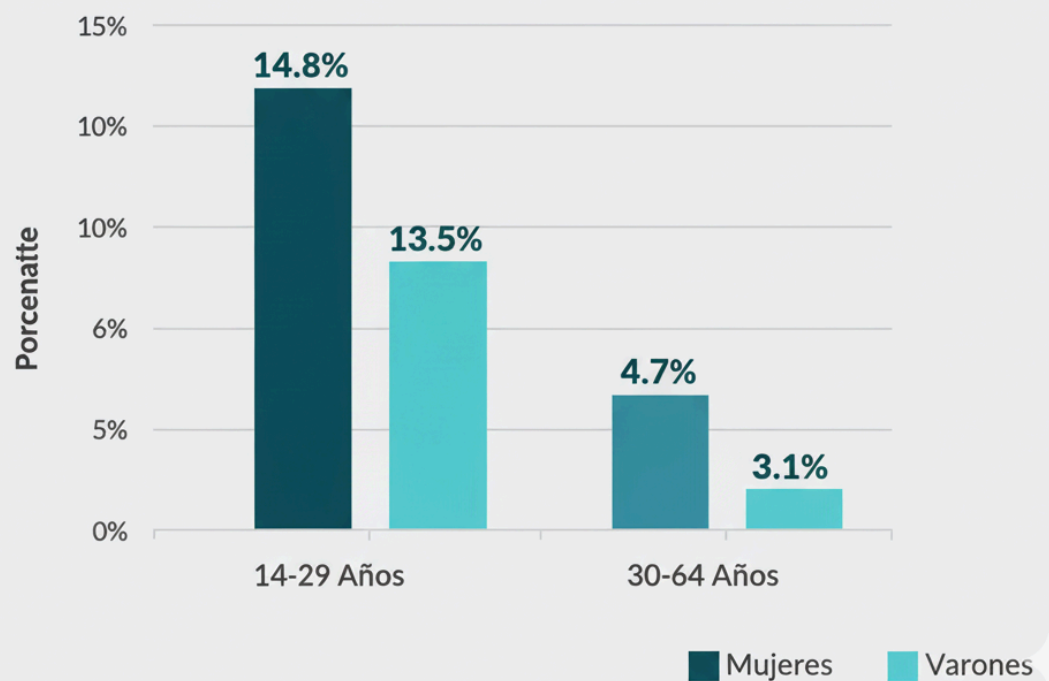
Datos basados en un análisis de 1.632 sindicatos en Argentina

Así, regresando a los datos del Ministerio de Economía de la Provincia de Buenos Aires y el INDEC, la mujer hubo aumentado su intervención en el mundo laboral asalariado y ello ha provocado el aumento en la tasa de actividad de las mujeres, pero también es producto de la crisis económica que obliga a más personas a buscar más o mejores trabajos para llegar a cubrir las necesidades básicas del grupo familiar; también se observa que el índice de desempleo y sub empleo también subió afectando en mayor medida a las mujeres; y con más dureza a las mujeres jóvenes (18-29 años) que son uno de los grupos más afectados por la desocupación y la subocupación. A menudo enfrentan mayores dificultades para ingresar al mercado laboral, compatibilizar el estudio con el trabajo y, en algunos casos, lidiar con la maternidad temprana.

4 Tasa de Desocupación por Sexo y Edad (Total Provincia de Buenos Aires, 2023)

Gráfico Comparativo Mujeres vs. Varones

Fuente: Departamento de Análisis de las Estadísticas Sociales a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, total urbano, de Indec. Dirección Provincial de Estadística. Subsecretaría de Coordinación Económica y Estadística. Ministerio de Economía



De esta manera no es ocioso afirmar que las mujeres representamos un sector vulnerable de la sociedad y que en cuanto mujeres trabajadoras la carga que nos impone el sistema respecto al monopolio de las tareas de cuidado nos obliga a insistir con la necesidad de replantearnos la división sexual del trabajo y la distribución inequitativa de las tareas de cuidado, que a partir del dictado de la Opinión Consultiva 31/25 debe tomar total relevancia en la mesa de discusión como una problemática que abarca, mujeres, disidencias, varones, familias, empresas y Estado, tal como la Opinión Consultiva resalta haciendo hincapié en la corresponsabilidad de la misma como un entramado social que el Estado está obligado a demarcar.

El Desafío de la Normativa y la Litigación Feminista

Pese a que el ordenamiento jurídico nacional incorporó con jerarquía constitucional o supralegal un amplio Bloque Constitucional Federal, que incluye la CEDAW, el Convenio 156 de la OIT sobre Responsabilidades Familiares, la Convención de Belém do Pará y el Convenio 190 de la OIT, la RECOMENDACIÓN 206 OIT (que si bien no está ratificada es utilizada de forma interpretativa) y como legislación interna no puedo dejar de mencionar la Ley 26.485 del año 2009 y Ley N° 25.674 del año 2002 (Cupo femenino en listas sindicales obligatoria para la aceptación de listas el 30% o su proporción entre otros), este marco de derechos no ha tenido el impacto esperado en las leyes laborales internas vigentes. Persisten normas con una mirada y se agudizan las prácticas segregacionistas. Incluso reformas recientes (como la Ley 27.742/Ley Bases) se han desarrollado sin incorporar disposiciones progresivas sobre cuidados.

Es nuestra tarea como interlocutoras del derecho poner en crisis el Derecho Laboral tradicional en cada caso. La litigación con perspectiva de género requiere insistir en la aplicación del Bloque Constitucional Federal en cada caso particular que lo requiera, pero tener en claro que le debemos exigir al derecho positivo sancionar normas específicas para mejorar diferentes aspectos de la vida laboral de las mujeres, como por ejemplo: la carga horaria, la jornada y el salario, la provisión de guarderías en la empresa o devolución del gasto de tareas de cuidado delegadas (Decreto 144/22), la protección integral que incluya la doble jornada como factor de riesgos del trabajo (jornada de trabajo no remunerado y remunerado), la cobertura de contingencias *in itinere* entre el domicilio, el trabajo y el lugar de cuidado de hijas e hijos o personas que requieran cuidados, garantizar un sistema de salud y de seguridad para quienes cuidan, siendo la gran deuda un sistema de licencias parentales compartidas y la superación del modelo familiarista y el binarismo sexual para que exista una verdadera corresponsabilidad de las tareas de cuidado, que es la única manera de entender el entramado social.

Es imprescindible, perseguir un sistema de cuidados que involucre a las familias, la sociedad, las empresas y el estado, siendo este último el principal garante del derecho al cuidado (en sus tres aspectos: a recibir cuidados, a cuidar y a cuidarnos) ya que es la forma de garantizar el goce pleno de otros derechos de igual importancia para las mujeres en todo el trayecto de nuestras vidas. Para lo cual el Estado debe adoptar medidas equitativas y sistemas públicos de cuidado que distribuyan las mismas de manera tal que asegure jurídicamente el libre y pleno ejercicio de todos los derechos (derecho a trabajar, a estudiar, a participar de la vida pública y política), un sistema de licencias que permita a quien cuida ejercer en forma efectiva y sin pérdida económica, para lo cual se necesita la implementación de políticas públicas orientadas a revertir estereotipos negativos y patrones socioculturales en materia de cuidado para que éstas se presenten sin

discriminación. Debiendo implementar así sistemas de seguridad social que operen bajo los principios de universalidad, solidaridad e inclusión social y progresividad.

En conclusión, la lucha por la **corresponsabilidad** y la **redistribución de las tareas de cuidado** es el principal campo de batalla para alcanzar una igualdad real en el mundo del trabajo. Como sostiene Paul Preciado: "No será posible sobrevivir sin contar nuestra propia historia de otro modo. Sin soñar de otro modo". La Opinión Consultiva 31/25 es una forma de empezar a contar la historia desde otro lado: con mirada de género.

María Agustina Karakachoff. Abogada laboralista (UNLP) Asesora Sindical, miembro Comisión Directiva Laboristas Platenses, integrante de CO.MU.TRA .