

Mesa N°2: Derecho del Trabajo y Políticas de Seguridad Social

**Título: Covid-19 y Trabajo. Un enfoque con perspectiva de género.**

**Autora: Mercedes Inés Gómez Orellano;** [mgomezorellano@gmail.com](mailto:mgomezorellano@gmail.com). Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Cuyo.

Palabras clave: covid, género, cuidado

**1. Introducción:**

Esta presentación tiene como objetivo acercar un análisis de cómo las relaciones de poder por motivos de género que se dan en diversas áreas, repercutieron en la vida de las personas trabajadoras durante la pandemia. Para ello, es necesario realizar una breve introducción sobre lo que significa analizar con perspectiva de género.

Susana Gamba sintetiza esta idea en los siguientes puntos (GAMBA, 2008). Para ella, tener perspectiva de género implica:

- reconocer que existen relaciones de poder entre los géneros;
- que, en la generalidad de los casos, esas relaciones benefician a los varones y perjudican a las mujeres (como grupos sociales distintos);
- que ese tipo de relaciones son construcciones sociales e históricas;
- que las relaciones de poder son transversales y se articulan con otras relaciones sociales (como las de clase socioeconómica, etnia, edad, preferencia sexual, religión, etc).

En definitiva, la perspectiva de género es una categoría de análisis que estudia las relaciones de poder asimétricas entre varones y mujeres, y que intenta desnaturalizar esas asimetrías.

Desde esta perspectiva, en el mundo laboral, el Observatorio de Violencia contra las Mujeres (Instituto Nacional de las Mujeres, 2018) manifiesta que las mujeres encontramos varios obstáculos relacionados con factores que afectan las aspiraciones personales y el crecimiento laboral:

“el reparto inequitativo de las responsabilidades de las tareas de cuidado familiares, la segregación laboral, las diversas discriminaciones en el acceso al mercado de trabajo, la desigualdad en las condiciones laborales que se observan en las brechas salariales entre los géneros y la violencia basada en género, en especial la violencia doméstica que repercute en todos los ámbitos de la vida de quien la padece, incluyendo el ámbito laboral, y específicamente la violencia en el ámbito laboral: el acoso, el mobbing y el hostigamiento” .

Además, sostiene que a pesar de que en la actualidad las mujeres nos encontramos insertas masivamente en el ámbito laboral, subsisten en él “lógicas de discriminación y violencia propias de las relaciones de género que imperan en la sociedad en general”.

Estoy en condiciones de afirmar que, en el caso de las trabajadoras frente a sus empleadores, existirá por lo menos una doble relación desigual de poder. La primera es la que subordina jurídica, técnica y económicamente a todas las personas trabajadoras respecto de sus empleadores y, la segunda, la que vincula asimétricamente a varones y mujeres.

Las relaciones de poder a las que aludo se ven profundizadas al ahondar más en interseccionalidad y pensar en otros motivos de discriminación si analizamos, por ejemplo, las posibilidades de acceder a un empleo formal de una persona transgénero o de una que resida en un barrio popular, que seguramente se encontrará en una situación más difícil para hacerlo que una mujer cisgénero o de clase media.

El trato diferenciado entre los géneros se evidencia desde el momento de las entrevistas de trabajo, en las que las mujeres somos preguntadas sobre nuestro deseo de ser madres o casarnos, entre tantas otras cuestiones que llevan a esos potenciales empleadores a elegirnos o no, situación que nos coloca en desventaja respecto de los varones. La ecuación es simple: si histórica y culturalmente somos las mujeres las responsables exclusivas de las tareas de cuidado, y además somos (o queremos ser) madres, en caso de ser contratadas tendremos más inasistencias que los varones por el cuidado de hijas e hijos. En este sentido, las mismas leyes nos otorgan licencias de cuidado mucho más extensas a las mujeres y, gran cantidad de veces, en su afán de protegernos termina limitando nuestro acceso, permanencia y ascensos en el empleo.

No es objeto de esta presentación explicar las causas históricas, sociológicas y culturales por las que aún hoy existe la construcción que considera a las mujeres como las principales responsables de las tareas de cuidado. No obstante, es necesario saber que esto ha dado lugar a los fenómenos originados por la división sexual del trabajo, que se han definido como segregación horizontal (por sectores de la economía) y segregación vertical (por cargos) en el mundo del trabajo.

Esta división de roles por género se vio acentuada durante las primeras etapas de la pandemia. La propagación del virus Covid-19 y las medidas de aislamiento que hubo que tomar para disminuir sus efectos, intensificaron los fenómenos que se dan como consecuencia de la división sexual del trabajo.

## **2. Las tareas de cuidado en la pandemia:**

Al hablar de tareas de cuidado en esta presentación hago referencia tanto a aquellas relacionadas al cuidado del hogar como las de cuidado de los niños, niñas y adolescentes, personas mayores y personas con discapacidad. Un análisis con perspectiva de género implica reconocer que esa diferencia existe, que las mujeres realizan una doble (y hasta triple) jornada laboral porque luego de trabajar fuera del hogar en su trabajo remunerado, tienen que llegar a realizar las tareas dentro de su hogar (trabajo no remunerado), en las que sus compañeros muchas veces se limitan a “ayudar”. Estas tareas son imprescindibles para sostener el sistema económico y es por eso que debe ser valuadas. El Código Civil y Comercial de la Nación, desde la reforma, les asignó expresamente un valor como aporte económico.

Este reparto inequitativo de las tareas de cuidado, así como la discriminación, son parte de las causas que limitan el acceso al empleo de las mujeres. Si bien hay excepciones, en gran parte de los casos, cuando un hijo o hija se enferma, es una mujer quien se queda cuidándolo y, por tal motivo debe ausentarse de su trabajo. La misma Ley de Contrato de Trabajo contribuye a esa desigualdad a través de licencias por nacimiento de cinco días para los varones frente a los noventa días de las madres y el período de excedencia (tanto para el

nacimiento, como para el cuidado de hijas e hijos enfermos menores de edad) sólo para las mujeres.

En la actualidad existen diversos proyectos de ley en el Congreso que tienen por objeto generar licencias compartidas o igualitarias. En la Provincia de Mendoza recientemente se modificó la ley 5811 de licencias de las y los agentes públicos admitiendo la posibilidad de optar por compartir la misma entre los progenitores.

Como consecuencia de esta desigual distribución de roles se dan fenómenos que perjudican el crecimiento laboral de las mujeres y la traba de sus aspiraciones personales ¿Cuánto puede capacitarse una mujer en comparación con un varón en estas condiciones? ¿Cuántos empleadores prefieren ascender mujeres? En la generalidad de los casos, las mujeres nos quedamos en cargos de categoría inferior, peor remunerados, jornadas más cortas, con menos posibilidades de ascenso. A esto se le llama segregación vertical, también conocida con la metáfora de los techos de cristal.

El Covid-19 ha dejado en evidencia esa brecha entre mujeres y varones. Esto se debe a que las mujeres que antes delegaban en otras personas las tareas de cuidado (mayormente tareas realizadas por otras mujeres, como las empleadas de casas particulares, abuelas, niñeras, cuidadoras, entre otras) durante algunos meses no contaron con la posibilidad de hacerlo y se vieron obligadas a conciliar trabajos no remunerado y remunerado, con las imposibilidades que ello trae aparejado.

Debe tenerse en cuenta el estrés por tener que equilibrar el cuidado y el home-office, la pérdida de empleo o disminución de sus ingresos, la ansiedad de la situación sanitaria y las pérdidas que se generan en la estructura de cuidados conformada por tías, abuelos u otras personas que la apoyaban.

### **3. Los sectores feminizados en la pandemia:**

Los índices que informan las Mujeres Sindicalistas de la Corriente Federal de Trabajadores son claros en lo que refiere a la división sexual del trabajo. Según un informe publicado por esa organización, el 75% de personas mayores de edad realiza tareas de cuidado, el 63% de ellas son mujeres. El 16% de esas mujeres lo hace de manera remunerada

y el 84% de las mujeres que realizan tareas de cuidado, lo hacen de forma no remunerada. De estas últimas, el 41% están ocupadas en el mundo laboral pero a la vez le dedican 5.8 horas promedio diarias a las tareas de cuidado en su hogar. (Mujeres Sindicalistas de la Corriente Federal de Trabajadores, 2020)

Es importante destacar que hay gran cantidad de mujeres desocupadas, subocupadas y que trabajan en la economía informal y que se han visto sumamente perjudicadas durante la pandemia por las dificultades para ser empleadas. También lo han sido aquellas que trabajan en tareas relacionadas con el cuidado fuera de su hogar, comúnmente denominadas “tareas feminizadas”. Las áreas educación, salud, trabajo en casas particulares se han visto muy afectadas por la pandemia.

La docencia ha sido afectada por la forma de desempeñar su labor. El desafío de preparar y dar las clases y evaluar de manera remota, estando pendientes de las necesidades del alumnado a distancia, ha generado un gran desgaste en el tiempo y en la salud de las personas que trabajan en este ámbito. A esto se suma el hecho de que sus salarios sean mal remunerados.

Respecto de las trabajadoras en casas particulares, el 90% del personal del sector está integrado por mujeres. Por ser un ámbito de gran informalidad, la pandemia las afectó de manera directa. En primer lugar, porque la informalidad para muchos empleadores implica que si no trabajan, no cobran, sumado a la necesidad irremediable de estar presentes para realizar sus labores. En segundo lugar, porque al encontrarse las progenitoras en casa, en gran cantidad de casos, dejó de requerirse sus servicios.

De 1.400.000 empleadas en casas particulares que hay en Argentina, en un estudio del Conicet (Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, 2020) se evidenció que:

“entre 5 y 6 de cada 10 trabajadoras se les había empeorado su situación laboral. Entre las principales situaciones: fueron despedidas, no les pagaban, les redujeron el salario o la cantidad de horas, les cambiaron de categoría para que asistan a su trabajo. Solo al 33% de las personas que respondieron la encuesta sus empleadores les estaban pagando

aunque no asistan a trabajar, y a un 11% les pagaban porque estaban asistiendo a su trabajo”.

Respecto al ámbito de la salud, sus trabajadoras y trabajadores son los primeros en el campo de batalla contra el Covid -19 y quienes más expuestos han estado. A pesar de ello, este sector se encuentra mal remunerado y precarizado mediante contrataciones informales.

#### **4. Medidas con perspectiva de género en la pandemia:**

En 2020, se conoció que Argentina es el país que tomó mayor cantidad de medidas con perspectiva de género para paliar los efectos de la pandemia, según lo indicado por el documento “Covid-19 Global Gender Response Tracker” (en español, Rastreador de Respuesta de Género Global COVID-19) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y ONU Mujeres.

Es dable destacar la importancia del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidades que permite transversalizar la perspectiva de género en todas las áreas de gobierno a fin de generar políticas públicas que la contemplen. En materia de Trabajo, algunas medidas en este sentido son:

- **Decreto 207/2020:**

Esta norma estableció la dispensa de concurrir al trabajo de progenitor, progenitora o persona responsable del cuidado (entendiendo que existen personas fuera de los progenitores a las que se les encomienda el cuidado de NNA) de concurrir a trabajar mientras durara la suspensión de clases presenciales. Este fue modificado mediante la Resolución 60/2021 del Ministerio de Trabajo, al comienzo del ciclo escolar 2021, que establece que con el retorno a las clases presenciales, la dispensa consistirá en:

- Los días en que no concurren a clases presenciales en el establecimiento educativo respectivo.
- Los días que concurren con jornada presencial reducida y no pueda cumplirse la jornada escolar normal y habitual del establecimiento educativo correspondiente.

- Con la carga de notificar tal circunstancia a su empleador o empleadora para permitir el adecuado control

- Con la carga de completar una declaración jurada que incluya: 1. Los datos del niño, niña o adolescente; 2. Grado o año que cursa y datos del establecimiento educativo al que concurre; 3. El régimen de presencialidad que se haya dispuesto en esa institución; 4. La declaración de que su presencia en el hogar resulta indispensable para el cuidado del niño, niña o adolescente, los días en que no concurren a clases presenciales o no pueda cumplirse la jornada escolar normal y habitual del establecimiento educativo.

- Podrá acogerse a esta justificación solo un progenitor o persona responsable de los cuidados, por hogar.

También se tuvo en cuenta el caso de las chicas y chicos que pasaron los días de aislamiento en más de un domicilio porque conviven unos días con un progenitor y otros días con otro, al mismo tiempo que se valoró las disposiciones vinculadas con el traslado de niñas, niños y adolescentes.

- **Ingreso Familiar de Emergencia para trabajadoras de casas particulares:**

Se otorgó un Ingreso Familiar de Emergencia a las trabajadoras en casas particulares. También se las incluyó en otros programas, se habilitó la circulación de las que cuidaban personas durante las primeras fases de aislamiento, excepto que tuvieran que quedarse cuidando a los niños, niñas y adolescentes en edad escolar que dependieran de ellas.

- **Medidas en favor de las víctimas de violencia de género:**

Atendiendo a que entre las modalidades de violencia de género contempladas por la Ley 26.485, se encuentra la violencia laboral, es importante destacar la excepción a la prohibición de circular que se le dio a las víctimas de violencia de género para usar el transporte y denunciar en el momento de mayores restricciones. Además, se prorrogó automáticamente las medidas que tenían algún límite temporal. Dentro de este plan de acción se realizó una alianza con la red social Whatsapp para poder facilitar y agilizar las formas para denunciar y pedir ayuda y se multiplicó la cantidad de operadores de la línea telefónica 144 para recibir denuncias.

También se implementó un programa destinado a asistir económicamente y acompañar a personas en riesgo por motivos de violencia de género y de las políticas de cuidado.

Otras importantísimas medidas que se dieron durante la pandemia, pero que lejos de ser circunstanciales, están destinadas a continuar en el tiempo. Estas son:

- **Reconocimiento de aportes por tareas de cuidado:**

Recientemente, mediante el Decreto 475/2021, el Poder Ejecutivo otorgó el derecho a completar años de aporte a aquellas mujeres que contaran con la edad necesaria para jubilarse y hubieran cuidado de hijas e hijos menores de edad. Reconoce un año de antigüedad por cada hija o hijo a cargo y dos años si ese vínculo fuese adoptivo.

Además, otorga un año adicional para el caso de que la persona que haya tenido a su cuidado posea una discapacidad. De esta manera, la norma reconoce que existen distintos tipos de cuidados y valora un mayor esfuerzo para el caso de las madres de hijas o hijos con discapacidad.

Es importante tener en cuenta que a estos fines se va a considerar como tiempo de antigüedad para los aportes también a las licencias de nacimiento y al período de excedencia, el que hasta ese momento no se computaba a estos fines, lo que ponía en desventaja a las mujeres con respecto a los varones.

- **Culminación del proceso de ratificación del Convenio 190** contra la violencia y el acoso en el trabajo, que otorga especial protección a las víctimas de violencia laboral por razones de género;

- **Ley de Cupo Laboral Travesti - Trans del 1% en la administración pública nacional:** la que reconoce el derecho a un trabajo digno y productivo, condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de identidad de género o su expresión.

- **Ley de Equidad en la representación de los géneros en los servicios de comunicación:** esta norma promueve los procesos de selección de personal fundados en la equidad, políticas de inclusión laboral con perspectiva de género, capacitaciones en género



y comunicación, acciones de apoyo a la distribución de las tareas de cuidado, disposición de salas de lactancia y guarderías y la creación de protocolos de prevención de la violencia laboral y de género.

- **Reactivación del Comité contra la Trata y la Explotación** que implica un plan nacional con 100 acciones destinadas a la prevención, asistencia, persecución y fortalecimiento. (Comité Ejecutivo para la Lucha contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas, 2020)

## **5. Conclusión:**

La pandemia causada por el Covid-19 dejó al descubierto la importancia de las tareas de cuidado. Cada vez más se vislumbra la necesidad de que el valor económico de las mismas sea reconocido por cuanto aportan a la cadena productiva y al desarrollo económico de las sociedades.

Históricamente la responsabilidad de llevar a cabo las tareas de cuidado se ha puesto en cabeza de las mujeres, casi con exclusividad. A menudo, las personas que realizan trabajo remunerado fuera del hogar, necesitan delegar estas tareas en otras personas (en general, mujeres). No obstante, durante la etapa de aislamiento, se vieron obligadas a conciliar trabajo remunerado y no remunerado dentro de sus hogares.

En mayor medida son las mujeres las que han tenido que colaborar con las tareas docentes en la educación remota de sus hijas e hijos en el aislamiento. A su vez, las educadoras, al igual que las trabajadoras sanitarias y las voluntarias comunitarias, ejerciendo todas ellas tareas feminizadas, han tenido que triplicar la jornada laboral siendo remuneradas por el mismo salario.

Nuestro país ha tomado medidas que tienden a reconocer esta problemática. Si bien son beneficiosas y necesarias, queda mucho trabajo por hacer para alcanzar una verdadera igualdad entre mujeres y varones en los empleos y en las familias.

Desde lo normativo, es necesaria una reforma integral de la Ley de Contrato de Trabajo que elimine cualquier impedimento para la contratación, la continuidad y los

ascensos de mujeres en los empleos, como las prohibiciones existentes en el Título “Trabajo de Mujeres”. Asimismo, es urgente una legislación que contemple la situación de distintos tipos de familias, lejos de las discriminaciones a las que da origen la aplicación defectuosa del régimen vigente.

Finalmente, considero necesaria la reforma en lo referido a licencias de nacimiento y cuidado de hijas e hijos, que contemple distintos tipos de cuidados como lo son los casos de nacimientos múltiples o de niñas, niños y adolescentes con discapacidades. En este punto, opino que ambos progenitores deben tener derecho a estas licencias y no generar una opción que implique que en la realidad continúen las mujeres tomando de manera exclusiva las responsabilidades de cuidado.

La nueva normalidad a que nos ha llevado la pandemia, que tanto ha modificado nuestra vida laboral, debe ser transitada con perspectiva de género y con la mirada puesta en la igualdad.

## **Bibliografía**

Centro de Estudios e Investigaciones Laborales. (30 de octubre de 2020). *CONICET - CEIL*. Obtenido de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/2020/10/trabajadoras-de-casas-particulares-entre-las-desigualdades-estructurales-y-los-efectos-de-la-pandemia-veronica-casas/>

Comité Ejecutivo para la Lucha contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas. (2020). Obtenido de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan\\_2020-2022\\_digital\\_1.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan_2020-2022_digital_1.pdf)

GAMBA, S. (2008). ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género? *Revista del Instituto Argentino para el Desarrollo Económico*.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). *Observatorio Nacional de Violencia contra las Mujeres*. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/observatorio-de-la-violencia-contra-lasmujeres/>

Mujeres Sindicalistas de la Corriente Federal de Trabajadores. (2020). El trabajo de cuidados, trabajo, cooperación y solidaridad.

OECD. (2009). *PRINCIPIOS RECTORES DEL CAD EN MATERIA DE EFICACIA DE LA AYUDA E IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAMIENTO DE LA MUJER*. Obtenido de OECD: <https://www.oecd.org/dac/gender-development/42401153.pdf>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2020). *UNDP.org*. Obtenido de <https://www.undp.org/publications/covid-19-global-gender-response-tracker-factsheets>