

Políticas Públicas para mitigar brechas de género. Diagnóstico, fundamentos y diseño de la política de reconocimiento de aportes por tareas de cuidado.

Corsiglia Mura, Lucía, Guinzburg, Natalia Eleonora, Karczmarczyk, Matilde, Lespada, Ernesto y Nahón, Carolina.

Cita:

Corsiglia Mura, Lucía, Guinzburg, Natalia Eleonora, Karczmarczyk, Matilde, Lespada, Ernesto y Nahón, Carolina (2021). *Políticas Públicas para mitigar brechas de género. Diagnóstico, fundamentos y diseño de la política de reconocimiento de aportes por tareas de cuidado. XV Congreso SAAP: "La Democracia en tiempos de desconfianza e incertidumbre global". Sociedad Argentina de Análisis Político-SAAP, Rosario.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/ernesto.lespada/4>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pZqH/56o>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Ponencia preparada para el XV Congreso Nacional de Ciencia Política “La democracia en tiempos de desconfianza e incertidumbre global. Acción colectiva y politización de las desigualdades en la escena pública”, organizado por la Sociedad Argentina de Análisis Político y la Universidad Nacional de Rosario, Rosario, 10 al 13 de noviembre de 2021.

Título: Políticas Públicas para mitigar brechas de género. Diagnóstico, fundamentos y diseño de la política de reconocimiento de aportes por tareas de cuidado.

Autores

Corsiglia Mura, Lucía | ANSES | email

Fadini, Marcela Alejandra | ANSES | email

Guinsburg, Natalia Eleonora | ANSES | email

Karczmarczyk, Matilde Inda | ANSES | email

Lespada, Ernesto | ANSES | email

Nahón, Carolina | ANSES | email

Área Temática 9: Género y Política

Mesa 3: Género, Estado y políticas públicas

Reasignada a: Área temática: Agendas contemporáneas y actores de las políticas sociales en Argentina

Resumen

El presente trabajo describe las principales características de la política pública de reconocimiento de aportes por tareas de cuidado recientemente implementada por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) a partir del DNU N° 475 del 17 de julio de 2021.

Asimismo, incluye una revisión del documento “Impacto de las brechas de género en el acceso a la seguridad social”¹, publicado por la ANSES y cuyas principales conclusiones funcionaron como fundamento para el diseño de la mencionada política. En él, y como parte del diagnóstico del estado de situación, se llevó a cabo la caracterización de la

¹ El documento se encuentra disponible en la página web del Observatorio de la Seguridad Social de la ANSES (<http://observatorio.anses.gob.ar/>), en el siguiente link: shorturl.at/jqBQR.

problemática de las brechas de género en el mercado de trabajo y en el acceso desigual a la seguridad social.

Al analizar las brechas de género a la luz de las políticas de seguridad social implementadas en las dos décadas pasadas, se observa su capacidad para generar efectos positivos de largo plazo en la disminución de desigualdades y en la universalización de los niveles de inclusión a distintas prestaciones de seguridad social. Especialmente, a partir de los Planes de Inclusión Previsional implementados mediante las moratorias de regularización de aportes. Sin embargo, también puede observarse en los años recientes, una desaceleración de ese impulso, en especial para las mujeres mayores, que quedaron en una zona de creciente desprotección a partir de la pérdida de efectividad de las moratorias que siguen vigentes, y del requisito que exige 65 años de edad para acceder a la Pensión Universal para el Adulto Mayor (PUAM).

Las medidas implementadas a raíz de la pandemia de COVID-19, renuevan los interrogantes por la necesidad de aplicar políticas de ampliación de derechos, con la vocación de profundizar la disminución de desigualdades, entre ellas, las de género.

En este contexto, la novedosa política de reconocimiento de aportes por tareas de cuidado pone en diálogo los procesos de diseño y construcción de políticas públicas a la luz de nuevas urgencias y viejas desigualdades estructurales.

Presentación

La seguridad social es una herramienta fundamental que poseen los Estados para resolver la protección de las personas ante ciertas circunstancias o eventos que, en muchas oportunidades, no pueden afrontar por sus propios medios. Funciona como un abanico de protecciones para prevenir o compensar el riesgo de pérdida de ingresos o falta de recursos ante contingencias sociales o biológicas, acompañando a individuos y familias a lo largo de todo su ciclo de vida.

La situación de excepcionalidad de la pandemia de COVID-19 impuso nuevos desafíos a la seguridad social. Por un lado, dejó en evidencia la relevancia de las políticas inclusivas del periodo 2003/2015 -en especial, las moratorias previsionales, para lo que nos interesa en esta presentación-, que habían generado niveles muy altos de cobertura en la población adulta mayor, permitiendo que atravesaran lo más crudo de la emergencia sanitaria con ingresos y prestación de salud garantizada. Pero, en simultáneo, el tiempo de la pandemia dejó al descubierto aquellos segmentos de la población que, producto de la pérdida de la

inercia inclusiva de los años anteriores, habían quedado desamparados de la protección social en el marco de un contexto tan dificultoso.

En el caso de las personas mayores, comenzaron a destacar las mujeres de entre 60 y 64 años, sin cobertura de la seguridad social por no cumplir con el requisito etario de acceso a la Pensión Universal para el Adulto Mayor (PUAM)², y que no podían acogerse a las moratorias de las Leyes N° 24.476 y N° 26.970 porque no cumplían los requisitos.

Entre las principales políticas de excepción que tomó el Estado nacional para proteger a los sectores que se vieron momentáneamente imposibilitados de generar ingresos a causa de las medidas preventivas en materia sanitaria, se encuentra el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE), que alcanzó a cerca de 9 millones de personas de entre 18 y 64 años de edad durante el año 2020.

Dentro de ese universo de cobertura del IFE, los registros administrativos de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) nos permitieron identificar a más de 150 mil mujeres de entre 60 y 64 años, que no contaban con ningún tipo de ingresos, y que no podían acceder a la PUAM –que exige tener 65 años cumplidos- ni podían acogerse a ninguna de las dos moratorias vigentes.

Pero la pandemia no solamente dejó en evidencia las limitaciones de cobertura de la seguridad social. También corrió el velo sobre cuestiones que, por más que fueran conocidas, aún resultaban mayormente invisibles, como las referidas a la centralidad de las tareas reproductivas, es decir, el trabajo doméstico y de cuidados. La permanencia en los hogares, la superposición de las actividades de cuidado con las laborales, la sobrecarga de responsabilidades desigualmente distribuidas, de alguna manera visibilizó el “trabajo invisible” que mayormente realizan las mujeres, y es fundamental para el desarrollo de las tareas productivas que permiten que las sociedades funcionen.

En este marco tan particular, en la conjunción de factores de desigualdad estructurales con la novedosa coyuntura desatada por la pandemia de COVID, es que surgió desde la ANSES el reconocimiento de aportes por tareas de cuidado. Una política pública

² La PUAM fue creada por la Ley N° 27.260 del año 2016. Consiste en una pensión no contributiva destinada a las personas que tengan 65 años o más y no alcancen a cumplir con el requisito de 30 años de aportes previsionales. A diferencia de las políticas previas de inclusión por medio de moratorias previsionales, la PUAM es una prestación de menor calidad prestacional que las jubilaciones y pensiones del régimen general porque otorga apenas un 80% del haber mínimo, no genera derecho a pensión, tiene incompatibilidades con otros ingresos y, además, eleva en 5 años la edad para acceder a la cobertura de protección social para las mujeres con trayectorias más vulnerables. Para más información: <https://www.anses.gob.ar/pension-universal-para-el-adulto-mayor>.

novedosa que busca impactar positivamente al momento de la vejez, disminuyendo la brecha de género observable en el sistema previsional. Un claro caso testigo de cómo las mujeres acumulan mayores desventajas que sus pares varones a lo largo de su curso de vida.

Esta presentación se divide en dos partes, y cierra con una sección de conclusiones. En la sección 1 se expone el diagnóstico del estado de situación sobre las brechas de género en el acceso a la seguridad social, que sirvió de fundamento a ANSES para sostener la necesidad de avanzar sobre una política que reconozca, repare y compense las desigualdades de género persistentes que generan injusticia social. En la sección 2, se describe la política de reconocimiento de aportes por tareas de cuidado, se explica cómo se está implementando el DNU 475/21³ que regula la medida, y se muestran algunos de los resultados obtenidos hasta la fecha desde su puesta en marcha en agosto de 2021. El cierre es para las conclusiones y para las preguntas que quedan aún abiertas.

Sección 1. Punto de partida: diagnóstico del estado de situación sobre las brechas de género en el acceso a la seguridad social

La desigualdad de género en el acceso a la seguridad social (y al sistema previsional, que será lo que desarrollaremos en mayor detalle en este documento) se configura por diferentes factores. Sin dudas, influyen en ella las diferentes modalidades de organización de estos sistemas: no son las mismas posibilidades para suavizar desigualdades las que ofrece un sistema solidario y de reparto, como el que actualmente rige en nuestro país, que las de un sistema de capitalización individual, como el que predominaba hasta el año 2008 y que tiende a reproducir con mayor fidelidad al momento de la vejez, las desigualdades del momento de la vida activa.

Pero estas no son las únicas causas de las brechas de género en los sistemas previsionales. Hay otras (tal vez las más relevantes) que resultan derivadas de las brechas estructurales del mercado de trabajo, y de los modelos de organización familiar y de asignación diferencial de roles, que han predominado de manera hegemónica en el tiempo.

Para abordar esa cuestión, la presente sección recupera los principales hallazgos del documento “Impacto de las brechas de género en el acceso a la seguridad social”,

³ Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=352106>.

publicado por ANSES en mayo de 2021, y elaborado a partir de diferentes fuentes bibliográficas, bases de datos administrativos de ANSES (Base ADP) y provistos por otros organismos (AFIP/Base MECTRA)⁴, y encuestas de hogares.

Allí, a través de un abordaje histórico, se buscó dimensionar la complejidad de la acumulación de desigualdades a lo largo del curso de vida de las mujeres como clave para comprender el acceso diferenciado entre varones y mujeres a las diversas prestaciones de la seguridad social. El documento funcionó como análisis teórico y fundamento para el diseño de la política de Reconocimiento de Aportes por Tareas de Cuidado.

1.1. Brechas de género en el trabajo y en la seguridad social: dos caras de la misma moneda

Originariamente, los sistemas de seguridad social se definieron a través del modelo de seguro bismarckiano, que derivaba el derecho a la cobertura a partir de las trayectorias laborales y contributivas de las personas. Este modelo sirvió como base para el desarrollo de los seguros sociales en otros países de Europa y del resto del mundo, hasta la aparición del modelo de seguridad social en 1942 impulsado por el economista inglés sir William Beveridge, en su famoso informe “Social Insurance and Allied Service” cuyos lineamientos fueron incorporados a la Declaración Universal de Derechos Humanos proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948, la Declaración de Filadelfia, el Convenio 102 de OIT de 1952 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.

La principal diferencia entre estos dos modelos consiste en que “los seguros sociales protegen al trabajador contra determinados riesgos y contingencias sociales; en cambio, la seguridad social se estructura para cubrir todos los riesgos y contingencias a que están sujetos los miembros de una determinada colectividad” (Nugent, 1997). El modelo bismarckiano -que fue históricamente el predominante en la Argentina- al restringir el derecho al universo de personas trabajadoras que cotizaban por sí mismas y/o través de

⁴ Los datos del Administrador de Personas (Base ADP) de ANSES se nutren de la información que facilitan los beneficiarios ante oficinas de ANSES o en el marco de procesos judiciales contra la Administración, y refieren –como su nombre lo indica- a datos de índoles personal, tales como dirección postal, edad, estado civil, etc. El archivo MECTRA de AFIP contiene información de las declaraciones juradas presentadas por los empleadores sobre sus empleados y empleadas ante la AFIP (mensuales y rectificativas) con motivo de informar acerca del tipo de actividad que realiza, la remuneración, los aportes a la obra social, relaciones familiares (cónyuge e hijos/as), etc. Para analizar la situación de los trabajadores registrados, se utilizaron las declaraciones juradas correspondientes al mes de agosto de 2020, y se cruzaron con datos del ADP de ese mismo período. Para descargar el documento, shorturl.at/jqBQR.

sus empleadores, fue definiendo individuos con más posibilidades de ser merecedores de estas protecciones debido a la dinámica y división de roles al interior del mundo del trabajo remunerado formal.

Otro elemento complementario a esta desigual inserción en el mercado de trabajo gira alrededor de la modalidad en la que tradicionalmente se han organizado los grupos familiares. En el marco de sociedades basadas en modelos patriarcales, la división sexual del trabajo ha destinado a varones y mujeres tareas bien diferenciadas. Los varones han asumido el rol predominante del trabajo productivo, ubicándolos en el lugar de proveedores y principales garantes de los recursos económicos del grupo familiar. Por su parte, las mujeres han sido históricamente ubicadas en el rol del trabajo reproductivo, realizado mayoritariamente al interior de los hogares de manera no remunerada, y asociado a las tareas necesarias para garantizar los cuidados, bienestar y supervivencia de las personas que componen ese grupo familiar. Rodríguez Enríquez (2015) indica que esto está asociado a la naturalización de la capacidad de las mujeres para cuidar, lo que no se trata de una capacidad natural, sino una construcción social sustentada por las relaciones patriarcales de género, que se sostiene en valoraciones culturales reproducidas por diversos mecanismos como la educación, la comunicación, la tradición, las religiones, las instituciones, entre otras.

El trabajo productivo y reproductivo representan un conjunto de acciones igualmente necesarias para el desarrollo de la vida cotidiana y el sostenimiento de las sociedades. Sin embargo, no gozan del mismo reconocimiento. Las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas son un trabajo que queda invisibilizado. Así, las mujeres que dedicaron su vida a este tipo de actividades quedaron históricamente marginadas de los derechos laborales y, por lo tanto, del derecho a la seguridad social. Por el contrario, los sistemas de seguridad social extendieron su cobertura a las personas que realizaban los trabajos considerados productivos, alcanzando tanto al trabajador -en la práctica, mayormente varón- como a su grupo familiar primario. De este modo, la vía principal de acceso de las mujeres a la cobertura de seguridad social ha sido a través de la figura de familiar “a cargo”, en tanto su rol de esposas o madres⁵.

⁵ Tal vez la figura más cabal de este derecho derivado sea la figura de la pensión por viudez, que otorga derecho a la seguridad social al cónyuge, una vez fallecido el titular de un haber, ya sea en etapa activa o pasiva. Es interesante observar que, en nuestro país, las Leyes 18.037 y 18.038 (vigentes hasta 1994) otorgaban derecho a pensión por supervivencia exclusivamente a las mujeres viudas (o hijos e hijas menores de edad) y, sólo excepcionalmente, a los varones viudos, si estos se encontraban incapacitados para trabajar. Esto se modificó recién en la reforma del año 1993 (Ley 24.241, vigente a partir del año 1994), cuando el derecho a pensión por viudez pasó a ser destinado indistintamente

A partir de la década del '60, del siglo XX, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se incrementó notablemente. Esta transformación, progresivamente, tuvo impactos en la forma en la que se estructuran las familias, dando paso a diferentes configuraciones de hogares, con ambos progenitores -inclusive- realizando trabajo productivo en el mercado y aportando ingresos al hogar. No obstante, en lo que respecta a las tareas reproductivas, no se observó su redistribución, de forma tal que siguieron recayendo principalmente sobre las mujeres, generando una doble carga laboral.

Las mujeres realizan el 76% de las tareas domésticas al interior de sus hogares y destinan en promedio 6,4 horas diarias a estas responsabilidades, frente a 3,4 horas diarias que destinan los varones. Tanto es así que, inclusive una mujer que trabaja a tiempo completo realiza una mayor cantidad de tareas al interior de su hogar que un varón desocupado (EAHU-INDEC, 3° trimestre de 2013). Todo esto se traduce en la persistencia de enormes disparidades en el acceso, la permanencia y las trayectorias laborales por género.

Estas configuraciones en las formas de organización familiar esconden importantes desigualdades, según el nivel socioeconómico de los hogares. En efecto, los hogares pertenecientes a segmentos de ingresos medios o altos cuentan con la posibilidad de adquirir servicios de cuidado en el mercado, liberando tiempo para la realización de otras actividades. Estas opciones se encuentran limitadas o directamente no existen para la enorme mayoría de mujeres que viven en hogares de estratos socioeconómicamente bajos.

1.2. Políticas de seguridad social con perfil inclusivo y efecto de género

A partir del siglo XXI, las políticas vinculadas a la seguridad social en nuestro país han ido modificando su perfil, de la mano del cambio de modelo de acumulación y desarrollo; un viraje hacia políticas en clave de derechos con un perfil inclusivo, y con fuerte impacto sobre la cobertura de las mujeres.

En tal sentido, se destacan diferentes políticas implementadas en el periodo 2003/2015, que permitieron la incorporación de una porción muy importante de población con trayectorias de inserción precaria en el mercado laboral, mediante la flexibilización de las vías de acceso al derecho a la protección social a través de la consolidación de pilares no

a viudos y viudas, aunque estas últimas siguen siendo aún hoy, la amplia mayoría de destinatarias de este tipo de prestación. En la actualidad, el 85% de las pensiones por viudez corresponden a mujeres.

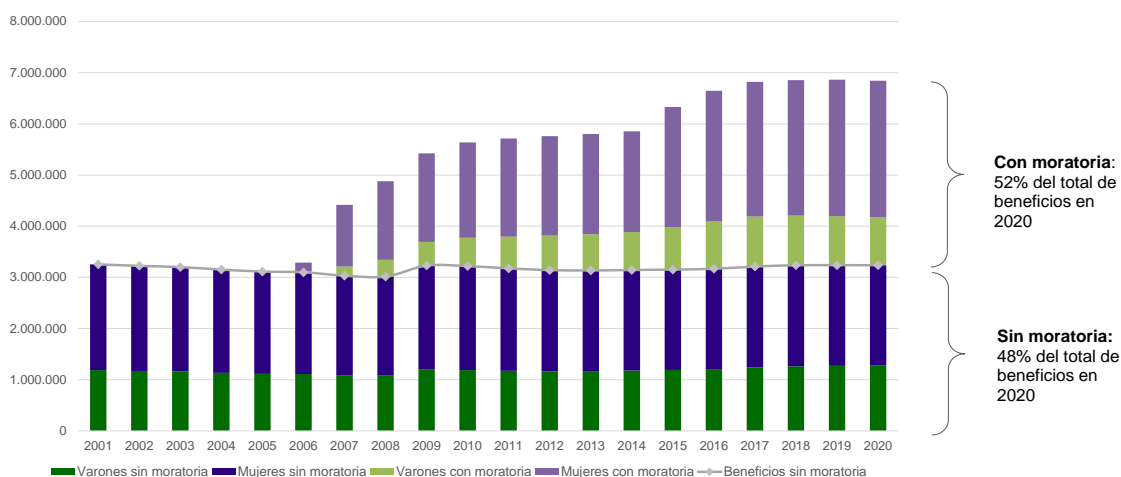
contributivos, en el mismo marco de institucionalidad que las políticas más tradicionales de la seguridad social, que solo garantizaban el derecho para aquellos o aquellas que hubiesen realizado aportes específicos a través del trabajo remunerado registrado; subsanando, en gran parte, las brechas de cobertura de la seguridad social resultantes de las desigualdades originadas en el mercado laboral.

Entre estas políticas destaca el Plan de Inclusión Previsional implementado a través de las moratorias previsionales”. Hubo dos grandes momentos de aplicación de esta política pública. Uno, abierto a partir del año 2005 en el gobierno de Néstor Kirchner, con la sanción de Ley 25.994 y el posterior Decreto 1454/05 que modificó la Ley 24.476 del año 1995. El otro, abierto a partir de la Ley 26.970, sancionada en el año 2014 durante gobierno de Cristina Fernández de Kirchner, que aún sigue vigente.

Las moratorias previsionales constituyen un mecanismo para que los trabajadores y trabajadoras que hayan alcanzado la edad mínima exigida, pero no el tiempo de contribuciones necesario (30 años), puedan acceder a una jubilación mediante la cancelación en hasta 60 cuotas de su deuda previsional. Desde su implementación, permitieron el acceso al derecho a la seguridad social a millones de personas mayores - especialmente mujeres- con trayectorias de trabajo informal, desocupación o trabajo reproductivo al interior de sus hogares.

De las casi 6,8 millones de prestaciones del Sistema Previsional Argentino (SIPA) (junio 2021), 3,5 millones de jubilaciones y pensiones han sido otorgadas a través de moratorias. Sin esta medida, la cobertura del sistema sólo alcanzaría a un 48% de las prestaciones otorgadas en la actualidad.

Gráfico 1. Evolución de los beneficios totales del SIPA. Promedio anual y porcentaje, según modalidad de acceso y sexo (incluye jubilaciones y pensiones)



Fuente: ANSES

Gracias a las moratorias, la cobertura de las personas mayores de 65 años se incrementó de 68% en 2005 a 91% en 2015. El mayor impacto se observó entre las mujeres (+29 p.p.) y entre las personas mayores con menor nivel de instrucción; es decir, los grupos pertenecientes a los sectores más perjudicados por la performance del mercado de trabajo de la década del '90 (Calabria, Gaiada, & Guinsburg, 2020).

De acuerdo a estimaciones realizadas a partir de la EPH, la cobertura previsional de las personas mayores de 65 años en Argentina al 1° trimestre de 2021 era de 92%, ascendiendo a 93,3% para las mujeres y siendo de 90,2% para los varones. La política de moratorias permitió que, a junio de 2021, se contabilicen como incluidas por esta vía más de 2,6 millones de prestaciones activas correspondientes a mujeres y otras 900 mil a varones. De esta forma, un 74% de las prestaciones actuales otorgadas por moratoria tienen titularidad femenina.

Las medidas de inclusión previsional y la re-estatización del sistema en 2008, así como las mejoras en los haberes -primero por decreto y luego por ley de movilidad-, impactaron positivamente sobre la población mayor en términos generales, pero mucho más aún sobre las mujeres adultas mayores, cuyo derecho a una vida digna en la vejez se hubiese visto cercenado.

Es importante destacar que las moratorias tuvieron la capacidad de modificar la estructura del sistema previsional argentino. Así, se pasó a tener predominancia femenina en el acceso a la jubilación, por primera vez en la historia, y se les permitió a estas mujeres, después de toda una vida de trabajo, acceder a un ingreso previsional por derecho propio. En la actualidad, el 68% de las jubilaciones y pensiones del SIPA tienen a mujeres como

titulares; mientras que, si se observan las jubilaciones del régimen general, solo un 37% corresponden a mujeres⁶.

De observar los resultados de las moratorias, podemos concluir en que las políticas de seguridad social tienen, efectivamente, la posibilidad de corregir parte de los efectos derivados de las asimetrías de género del mercado de trabajo. Aunque, como resulta evidente, sus causas estructurales siguen quedando pendientes de resolución.

1.3. Brechas de género en el mercado de trabajo

En los últimos 60 años, se registraron aumentos sustantivos en la participación laboral de las mujeres a nivel mundial. Mientras que en la década del '60 solo 2 de cada 10 mujeres participaba del mercado laboral en Latinoamérica, hacia comienzos de 2010, participaban más de 6 de cada 10 (Gasparini, 2015). Argentina no fue la excepción a esta tendencia: mientras en 1974 solo un 35% de las mujeres del Gran Buenos Aires participaba del mercado laboral, hacia 2003 más de un 55% lo hacía (Beccaria, Maurizio, & Vázquez, 2017).

A pesar del aumento sustantivo en la participación laboral de las mujeres, éstas aún enfrentan mayores obstáculos que los varones para insertarse en el mercado de trabajo formal -e, inclusive, informal-, y/o para trabajar una jornada completa, así como para acceder a cargos de decisión, tal como se evidencia en la **Tabla 1**, en la que se muestran las brechas en relación a la tasa de actividad (personas ocupadas y desocupadas sobre la población total), la tasa de empleo (proporción de personas ocupadas respecto de la población total), las tasas de desocupación y subocupación, la tasa de empleo no registrado entre las personas asalariadas y la ocupación en cargos de jefatura y dirección.

⁶ ANSES liquida mensualmente beneficios que podrían agruparse en dos grandes sistemas: el contributivo (Sistema Integrado Previsional Argentino -SIPA-) y el no contributivo. Dentro de los contributivos los beneficios se pueden clasificar según su tipo (jubilación - incluye retiros por invalidez- y pensión por fallecimiento -derivada o directa-) o según su régimen de acceso (General -incluye los nacionales y los de las cajas provinciales transferidas-, Moratoria - obtenidos a través de las Leyes 24.476, 25.994 y 26.970- y Especiales: Docentes, Docentes Universitarios, Investigador Científico, Luz y Fuerza, Poder Judicial Nacional, Poder Judicial de Provincias Transferidas y Servicio Exterior). Por su parte, los beneficios no contributivos pueden clasificarse en la Pensión Universal para el Adulto Mayor (PUAM), las Pensiones No Contributivas (PNC) por Invalidez (incluidos los correspondientes a trasplantados Leyes 26.928 y 25.869) y Otras PNC (Madres de 7 o más hijos, Ex combatientes de Malvinas, Presos políticos, Graciables, Vejez y Especiales). Para más información, ver "[Boletín DESS I-2020: Caracterización de los beneficios liquidados en diciembre 2019 y análisis de su evolución desde 2015](#)", disponible en <http://observatorio.anses.gob.ar/>.

Tabla 1. Indicadores del mercado de trabajo por sexo. Tasas específicas para la población de 14 años y más

Indicadores	Mujeres (A)	Varones (B)	Brecha (B-A)
Tasa Actividad	49%	70%	21%
Tasa Desocupación	12%	9%	-4%
Tasa Empleo	43%	64%	21%
Tasa Ocupados Demandantes	17%	16%	-1%
Tasa Subocupación	14%	11%	-3%
Tasa Subocupación demandante	10%	8%	-2%
Tasa Subocupación no demandante	4%	3%	-1%
Asalariados no registrados	33%	32%	-2%
Acceso a cargos jerárquicos (dirección y jefe)	5%	8%	3%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH, INDEC, 1° trimestre de 2021.

Las diferencias de género en el acceso al mercado de trabajo muestran, no solo mayores dificultades para las mujeres para la inserción en puestos de trabajo registrados sino, inclusive, grandes asimetrías para aquellas que consiguen acceder al mercado de trabajo formal, en relación a las condiciones en que lo hacen los varones.

Ya hemos abordado este análisis en el documento “Impacto de las Brechas de Género en el Acceso al Derecho a la Seguridad Social”, al que remitimos para ampliar el diagnóstico. A modo de referencia, consignamos sucintamente los aspectos más destacados que surgen en esta materia, a partir del análisis de datos administrativos:

- La estructura del mercado laboral ubica a las mujeres, principalmente, en sectores de actividad relacionados al cuidado y la educación, y con remuneraciones más bajas.
- Las mujeres, sobre todo en los años que corresponden a su período vital reproductivo (definido como el rango etario de 18 a 45), tienen una menor participación en el empleo y una brecha de ingresos que alcanza hasta 18% respecto del ingreso medio de los varones.
- La tasa de feminización es menor en los sectores productores de bienes que en los productores de servicios. En este sector, la tasa de feminización agregada es de un 53%, siendo las ramas que concentran una mayor proporción de mujeres las de salud (70%), enseñanza (68%) y administración pública y defensa (60%). Aun en estos sectores que concentran una mayor proporción de mujeres, se observa que

la brecha salarial es desfavorable para ellas: los varones tienen, en promedio, salarios 19% mayores.

- Al analizar los datos de registro por nivel de ingresos, se puede concluir que los estratos de menores ingresos se encuentran feminizados, mientras que los estratos de mayores ingresos están masculinizados. Esta regularidad es un indicio de la existencia de “techos de cristal” en el sector formal, es decir, del menor acceso de las mujeres a puestos de jerarquía y decisión.
- Las actividades por cuenta propia registradas (autónomos, monotributo y monotributo social⁷) alcanzan al 28% de la población con trabajo registrado. Los datos administrativos muestran que la presencia de las mujeres se incrementa a medida que caen los niveles de facturación de cada categoría de inscripción. Apenas un 25% de las personas inscriptas en el régimen de autónomos son mujeres (que, además están en un 90% en las categorías I, II y III, que son las más bajas); mientras que en el régimen de monotributo, las mujeres alcanzan un 45%, y en el de monotributo social, representan un 66% de las personas inscriptas, superando holgadamente a los varones.

1.4. Inserciones laborales y período de crianza

La inestabilidad en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se explica, muchas veces, por los periodos dedicados a la crianza de hijos e hijas, ocasionando lagunas o declives en las trayectorias de sus historias contributivas. Es decir, la contracara de la desigual inserción en el mercado de trabajo es la desigual distribución de las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas entre mujeres y varones.

Todas las personas a lo largo de sus vidas necesitan cuidados. La infancia y la vejez son etapas de la vida de mayor dependencia para la mayoría de las personas, como también

⁷ El régimen de autónomos es para las personas que realizan una actividad económica, de forma habitual, personal y directa, a título lucrativo, sin contrato de trabajo. Está incluido en el régimen general que es administrado por AFIP desde 1994. Para la determinación de la categoría correspondiente (I a V), requiere encuadrarse en alguna de las tablas que publica AFIP de acuerdo a la actividad realizada e ingresos brutos obtenidos en el año calendario inmediato anterior a la fecha de categorización. El monotributo es un régimen simplificado para pequeños contribuyentes creado en el año 1998 y administrado por AFIP. El aporte mensual incluye obra social y componente jubilatorio. El monto del aporte se establece según la categoría en la que el trabajador esté inscripto. Existen 11 categorías (A - K) para diferentes niveles de facturación. El monotributo social es un régimen especial tributario creado en el año 2004 y destinado a trabajadores/as por cuenta propia, que forman parte de emprendimientos unipersonales o asociativos, e integran hogares en situación de pobreza o vulnerabilidad. Pueden inscribirse emprendedores y emprendedoras en situación de vulnerabilidad que no generen ingresos económicos superiores a la categoría más baja del monotributo.

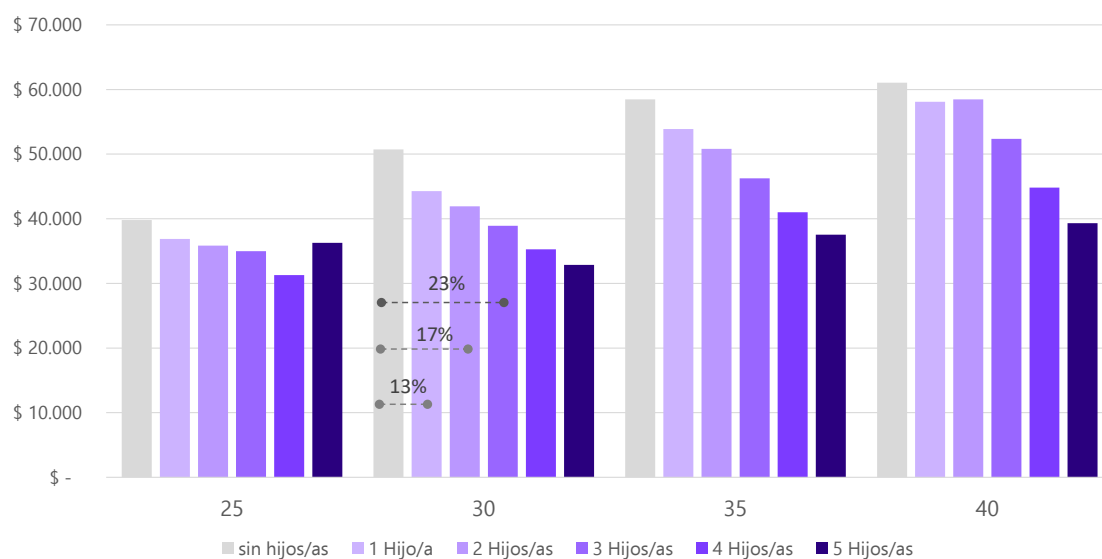
lo es la presencia de alguna discapacidad temporal o permanente que requiera cuidados especiales.

Estas tareas, que suelen asociarse al “amor y cuidado maternal”, son esenciales para el funcionamiento de la sociedad. Además, son tareas que insumen una carga horaria importante, ya sea que quien las realice tenga o no, otra actividad remunerada en el mercado laboral. Los registros administrativos nos permiten observar, particularmente, cómo la presencia de niños/as en el hogar acrecienta la brecha en las tareas de cuidado, y deriva en una peor performance en las inserciones asalariadas de las mujeres, en caso de que las haya, generando lo que la literatura especializada denomina “penalizaciones salariales por maternidad” (CEPAL, 2013).

La penalización salarial por maternidad (o brecha salarial por maternidad) mide la brecha salarial entre aquellas mujeres que son madres y aquellas que no lo son. También mide la brecha salarial entre madres y padres. Esta última medida difiere de la brecha de ingresos por sexo, dado que en este último caso se considera la brecha de ingresos de todos/as los/as trabajadores/as (OIT, 2015).

El **Gráfico 2** muestra el salario mensual promedio para las mujeres asalariadas formales por edad elegida, de acuerdo a la cantidad de hijos e hijas a cargo. La información se obtuvo a partir de registros administrativos de ANSES y la base MECTRA de AFIP de agosto 2020. A su vez, se destaca que en el grupo de 30 y 35 años la penalización salarial por maternidad (PSM) se amplía entre las mujeres sin hijos a cargo aún más que en el caso del grupo de 25 años. Así, por ejemplo, para el grupo de mujeres de 30 años, la PSM entre las mujeres sin hijos/as a cargo y con uno/a, dos y tres hijos/a es de 13%, 17% y 23%, respectivamente. También se observa la persistencia en la PSM para el grupo de mujeres de 30 años luego de la tenencia del primer hijo, que asciende a 5,2% y 7% al pasar de tener uno a dos hijos/as a cargo y de dos a tres, respectivamente.

Gráfico 2. Remuneración media según cantidad de hijos/as (Mujeres a edades elegidas)



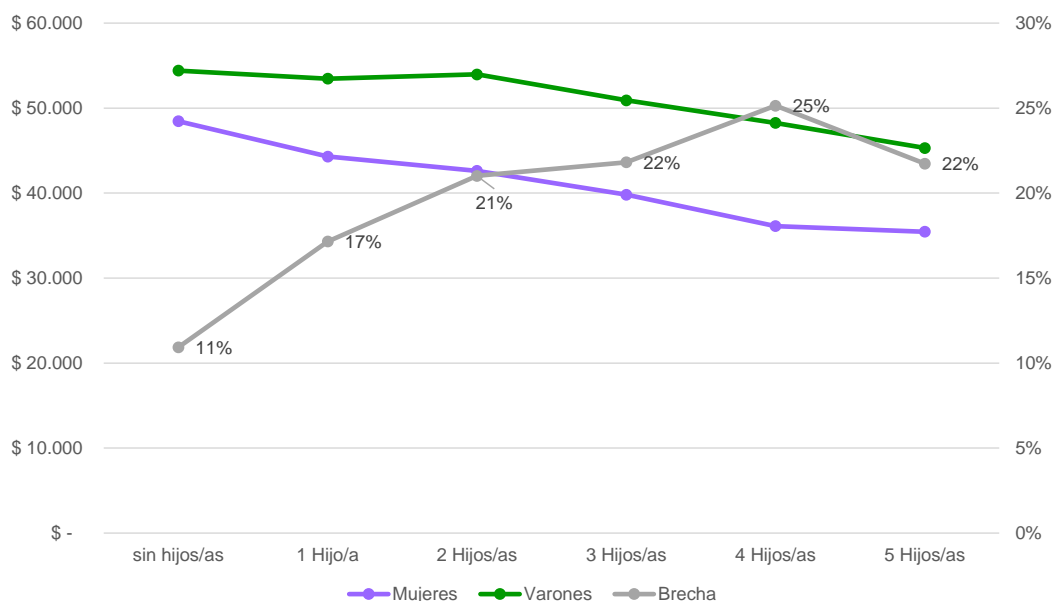
Fuente: Elaboración propia en base a MECTRA, AFIP y ADP, ANSES⁸.

El **Gráfico 3** muestra la existencia de PSM por sexo. Allí se puede ver que esta penalidad es de 11% para las mujeres sin hijos⁹, aumenta a 17% con un/a hijo/a, a 21% con dos, y alcanza a 25% para quienes tienen 4 hijos/as a cargo. Es decir, las tareas de cuidado, al estar desigualmente distribuidas, afectan en mayor medida a las mujeres, canalizándose hacia la percepción de menores salarios en relación con sus pares varones.

⁸ A partir de los 40 años se observan inconsistencias en la registración de las relaciones familiares, es por eso que se optó por focalizar el análisis en el rango de 25 a 40 años.

⁹ Esto no implica que no existan diferencias en cuanto a las responsabilidades de tareas domésticas y de cuidado respecto de otras personas dependientes.

Gráfico 3. Remuneración media y brecha salarial (PSM) por sexo, según cantidad de hijos/as a cargo (a edades elegidas de 20 a 40 años)



Fuente: Elaboración propia en base a MECTRA, AFIP y ADP, ANSES.

1.5. Impacto de la acumulación de desigualdades de género a lo largo del curso de vida

Las brechas del mercado de trabajo tienen efectos en la situación de las mujeres durante su vida activa, no obstante, al momento de la vejez, es posible observar el resultado de la acumulación de desventajas a lo largo del tiempo.

Como se ha analizado, los indicadores del mercado de trabajo muestran menores tasas de participación laboral femenina, mayores tasas de informalidad, subempleo y desempleo, así como menor participación en empleos de mayor jerarquía. Esto genera, por un lado, mayor intermitencia en sus historias contributivas durante su vida activa y, por el otro, salarios más bajos en relación con los varones. A su vez, determina que las mujeres tengan menos probabilidades de acceder a una jubilación contributiva, debido a las dificultades para acumular años de servicio y, en caso de que puedan hacerlo, la preeminencia de jubilaciones de menor cuantía que aquellas a las que acceden los varones. De esta manera las desigualdades de la vida activa se trasladan y perpetúan durante la etapa pasiva¹⁰. El

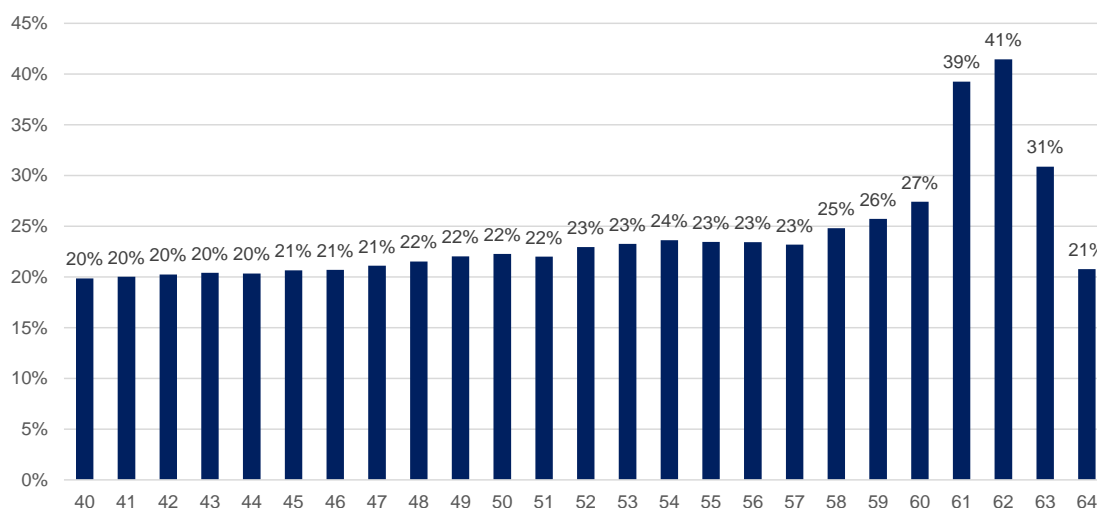
¹⁰ En relación con la etapa pasiva, cabe mencionar que no se hace referencia a “pasividad” como falta de actividad de la población adulta mayor. Si bien puede haber una disminución en las actividades laborales, éstas no se detienen en todos los casos. La población adulta mayor puede continuar con actividades laborales, actividades políticas, sociales y culturales, etc. y, principalmente, las mujeres siguen ligadas al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (cuidado de nietas/os, personas con discapacidad, enfermas, y otras personas mayores) (ANSES, 2020).

diseño de los sistemas de pensiones puede reducir o potenciar estas diferencias” (Amarante, Colacce, & Manzi, 2016).

En el sistema previsional argentino, parámetros como la cantidad de años de aportes para acceder a una jubilación, el período de ingresos contributivos para calcular el haber inicial, la edad mínima legal de retiro, la existencia de ingresos mínimos garantizados y de topes en los beneficios afectarán de manera diferenciada el monto de los beneficios y la distribución del ingreso entre varones y mujeres, y entre personas del mismo sexo con diferentes trayectorias laborales.

Haciendo una revisión sobre la densidad de contribuciones al SIPA de las personas de entre 40 y 64 años (**Gráfico 4**), se encuentra que las mujeres presentan, en promedio, una brecha de 24% respecto de los varones de su misma edad (desfavorable para las mujeres). Por su parte, las mujeres entre 40 y 55 años tienen en promedio una brecha entre 20% y 23% respecto de los varones de ese mismo grupo etario. A partir de los 56 años, la brecha comienza a incrementarse hasta superar el 40% a los 62 años¹¹. Finalmente, la brecha en la densidad de contribuciones entre varones y mujeres que más cerca están de la edad teórica de retiro, a los 59 años, es de 26%.

Gráfico 4. Brecha de género en la densidad de contribuciones en personas de 40 a 64 años, por edad simple



Fuente: Datos de ADP, ANSES.

¹¹ Nótese que, a partir de los 60 años, el incremento en la brecha en la densidad de contribuciones podría explicarse por la existencia de sesgos de selección, ya que, en mayor medida, continúan en actividad las mujeres que a dichas edades no cuentan con los años de contribuciones requeridos para acceder a un beneficio. Para el caso de los varones, se mantiene el universo dado que aún no alcanzan con el requisito mínimo de edad para acceder a una prestación.

En relación al diseño de su sistema previsional, la Argentina ha atravesado diferentes etapas históricas, signadas por diferentes modelos de desarrollo, que han afectado los niveles de cobertura, adecuación o suficiencia y desigualdad en la población mayor con impactos diferenciados entre varones y mujeres.

En el año 2008, la Ley N° 26.425 dispuso la unificación del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJyP) en un único régimen previsional público financiado a través de un sistema solidario de reparto asistido, y eliminó el anterior régimen de capitalización. Esta medida, que generó efectos beneficiosos al sector pasivo en general, tiene importantes consecuencias en términos de género, ya que los sistemas de reparto tienen, por su propio diseño, mayor espacio que los sistemas de capitalización para la instrumentación de mecanismos distributivos¹².

Resulta importante hacer referencia aquí al establecimiento de la Prestación Básica Universal (PBU) en la fórmula de cálculo del haber inicial¹³, y a la existencia del haber mínimo y del haber tope, que son parámetros que favorecen la solidaridad intrageneracional. Ahora bien, ¿qué ocurre con las brechas de ingreso entre aquellos y aquellas que ya están jubilados/as?

A pesar de los potentes efectos inclusivos de algunas políticas previsionales (como ya se mencionó, en nuestro país la herramienta principal fue la política de moratorias previsionales), no se ha podido impedir la persistencia de brechas de ingreso en los haberes pasivos (**Tabla 2**). La brecha entre varones y mujeres en las jubilaciones con moratoria es de 7%, mientras que para las prestaciones sin moratoria la brecha es de 19%. Se destaca que la brecha en el caso de las pensiones es desfavorable para los varones en 3% y 21% con y sin moratoria, respectivamente. Esto último indica que la desigualdad de género en contra de las mujeres en el mercado laboral afecta negativamente a los varones durante la etapa pasiva en caso de resultar titulares de una pensión por viudez.

¹² Los sistemas de ahorro individual, tal como era el pilar de capitalización del anterior SIJyP establecido en la Ley N° 24.241 vigente hasta 2008, se basan en mecanismos de ahorro en cuentas individuales y definen prestaciones previsionales, al momento del retiro, condicionadas directamente por la capacidad del trabajador o trabajadora de acumular ingresos a lo largo de la trayectoria contributiva. Como ya se ha visto reiteradamente a lo largo de este trabajo, la trayectoria contributiva tiende a tener desempeños desventajosos en las mujeres respecto de los de sus pares varones.

¹³ La Prestación Básica Universal (PBU) es uno de los componentes de la prestación previsional. Los otros componentes son la Prestación Adicional por Permanencia (PAP) y la Prestación Compensatoria (PC). La PBU consiste en una prestación uniforme, universal y de un mismo monto que otorga el Estado a todas las personas beneficiarias del SIPA. Al ser independiente de los aportes ingresados y de las remuneraciones percibidas durante la vida activa, tiene un efecto progresivo porque otorga mayores tasas de sustitución a las y los trabajadores de más bajos ingresos.

Tabla 3: Brechas de género en los haberes previsionales, datos a junio 2021

	Haber Medio Benef. con moratoria		Haber Medio Benef. sin moratoria		Brecha con moratoria - sin moratoria (mismo sexo)	Brecha con moratoria - sin moratoria (mismo sexo)
	Jubilación (1)	Pensión (2)	Jubilación (3)	Pensión (4)	Jubilación (3-1)/3	Pensión (4-2)/4
Mujeres (A)	\$ 23.911	\$ 23.625	\$ 46.191	\$ 29.249	56%	32%
Varones (B)	\$ 25.820	\$ 23.014	\$ 57.301	\$ 24.174	57%	10%
Brecha Mujer - Varón (B-A)/B	7%	-3%	19%	-21%		

*Nota: Se excluyen Regímenes Especiales y Retiros Personal Policial / Servicio Penitenciario y Provincias Transferidas.

Fuente: Boletín de Estadísticas de la Seguridad Social, MTEySS.

1.6. La centralidad de los cuidados durante la pandemia

Aunque todavía no es posible dimensionar cabalmente el impacto de mediano y largo plazo de la pandemia, ni la forma en la que se deberán ajustar las formas de producir, trabajar y habitar esta “nueva normalidad”, el 2020 y lo que va del 2021, viene siendo un tiempo que nos enfrenta a nuevas necesidades de protección y cuidado.

La situación de excepcionalidad corrió velos, y le asignó a las tareas reproductivas, es decir, al trabajo doméstico y de cuidados, una centralidad en la agenda pública que le venía siendo esquiva.

En 2020, por primera vez en la Argentina comienza a medirse el aporte del trabajo doméstico y no remunerado al Producto Interno Bruto (PIB). La Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (DNEIyG) del Ministerio de Economía de la Nación estimó que el aporte de este sector previo a la pandemia fue de 15,9%, incrementándose en pandemia a 21,8%. Valores que, en líneas generales, se asemejan a los que se corroboran en otros países de la región, y que sitúan al sector de cuidados con valores similares a los que aportaban pre pandemia la industria y el comercio. El cálculo del aporte al PIB no hace más que reafirmar con números lo que ya se sabía y evidenció aún más la pandemia. Transitar hacia mecanismos de reconocimiento del trabajo de cuidados es hoy una obligación ineludible, para acortar las brechas de género y para contribuir al desarrollo económico con justicia social.

Por su parte, en el contexto de la pandemia el gobierno nacional dispuso una serie de medidas para mitigar las consecuencias socioeconómicas derivadas del COVID sobre la actividad económica, tanto en relación a garantizar ingresos de las personas y hogares como en relación a proteger los puestos de trabajo. En relación al primer tipo de medidas, la de mayor importancia en cuanto al alcance poblacional fue la creación del Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) a través del Decreto 310/2020.

El IFE estuvo destinado a personas trabajadoras informales, en condición de desocupación, trabajadoras de casas particulares y monotributistas de las categorías más bajas, de 18 a 64 años de edad sin ingresos por trabajo en relación de dependencia, jubilaciones, pensiones. En su diseño, priorizó a las mujeres en el otorgamiento y cobro de la prestación en el caso de que ésta fuera solicitada por más de un miembro del hogar y esto hizo que el 55,7% de las personas que percibieron esta medida de excepción, fueran mujeres. Entre ellas, como ya mencionamos, 150 mil mujeres de 60 a 64 años sin cobertura previsional ni ingresos.

Sección 2. Políticas públicas para atender los problemas urgentes, y también los estructurales

El año 2020 fue un tiempo excepcional, signado por la pandemia y las urgencias derivadas de ella, tanto en términos sanitarios como sociales.

En ese contexto de urgencias, se hizo todavía más evidente la importancia de contar con una seguridad social que acompañe y proteja a toda la población. De esta manera, ANSES fijó su posicionamiento para el período 2020/2023 a través de siete lineamientos estratégicos, buscando reorientar el rumbo de las políticas de la seguridad social (Resol 2020-376-ANSES-ANSES).

Su primer lineamiento estratégico consiste en la necesidad de afianzar el sentido de la seguridad social como derecho humano a través de dos objetivos de gestión: orientar las políticas de la seguridad social desde un paradigma de derechos humanos y contribuir con el establecimiento de un nuevo contrato de ciudadanía social. Los restantes lineamientos estratégicos establecen los valores fundamentales de la seguridad social, su forma de

entender la vinculación con la ciudadanía así como la importancia de un manejo inteligente de los recursos financieros para lograr un desarrollo con inclusión social¹⁴.

La medida de reconocimiento de aportes por tareas de cuidado plasma de forma clara esta nueva concepción de la seguridad social. Se trata de una política pública novedosa para nuestro país que mira al futuro, al generar un nuevo piso de derechos para todas las mujeres madres, aportando a reducir desigualdades en materia de género y a construir una sociedad más equitativa en términos generales. Pero, además, se da en el marco de un contexto excepcional, que demandaba la urgencia de extender de forma inmediata las coberturas de la seguridad social a aquellas y aquellos que se veían imposibilitados de acceder bajo las condiciones preexistentes.

2.1 El reconocimiento de aportes por tareas de cuidado como una reparación de desigualdades pasadas

El reconocimiento de aportes por tareas de cuidado es una política pública con enfoque de derechos y perspectiva de género que busca facilitar el acceso a una jubilación contributiva a las mujeres y/o personas gestantes con trayectorias laborales interrumpidas o no registradas.

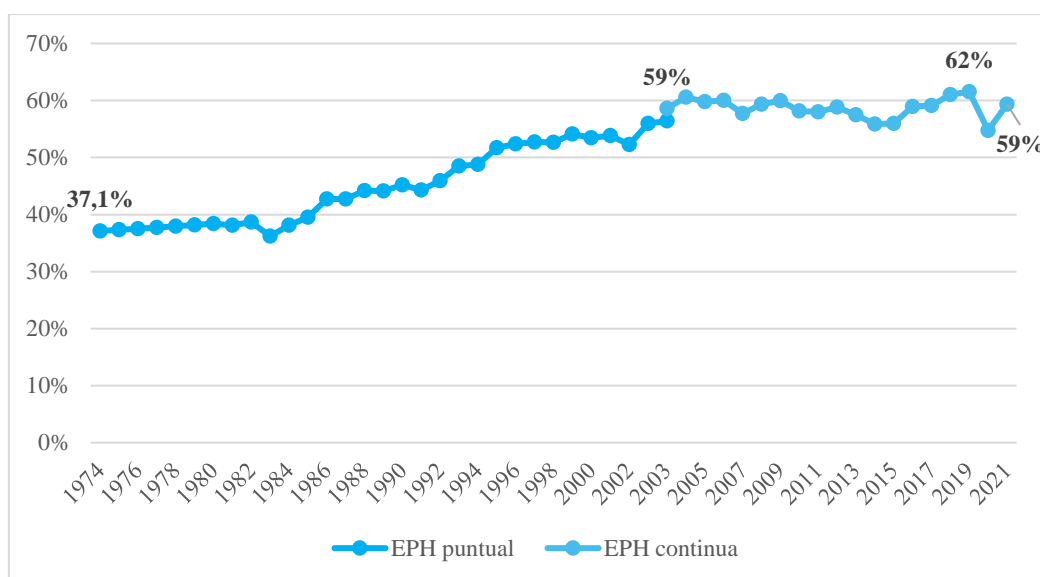
Se implementó a través del DNU 475/21 que introdujo, entre otras cosas, el artículo 22 bis a la Ley N° 24.241 del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, a partir del cual se otorga a las mujeres y/o personas gestantes la posibilidad de, al momento de jubilarse, computar un período de tiempo a los fines previsionales en reconocimiento a las tareas de cuidado de sus hijas e hijos.

En Argentina, para acceder a una jubilación del régimen general se requiere contar con 30 años de contribuciones al sistema previsional. Sin embargo, como hemos venido mencionando, las desigualdades del mercado de trabajo causadas por la división sexual del trabajo, se trasladan al momento del retiro y, por ello, la mayoría de las mujeres no logra acumular el mínimo de períodos de servicio requerido con aportes previsionales.

¹⁴ Los siete lineamientos estratégicos son: afianzar el sentido de la seguridad social como derecho humano, fortalecer a través de la seguridad social los valores de ciudadanía, solidaridad e inclusión social; lograr una vinculación empática, de cercanía y sensibilidad social con las y los destinatarias/os de las prestaciones de la seguridad social; integrar ANSES a la comunidad; impulsar de manera transversal la perspectiva de género y diversidad cultural en las políticas del organismo; dinamizar la capacidad financiera del FGS en el marco de un proyecto global de desarrollo con inclusión social; y, finalmente, poner la inteligencia institucional al servicio de la ampliación y el fortalecimiento de la seguridad social.

Las mujeres destinatarias de esta política en lo inmediato, iniciaron sus trayectorias laborales en épocas en las que los roles de género estaban todavía más acentuados que en la actualidad, y muy pocas de ellas trabajaban de forma remunerada. Las mujeres que en 2021 cumplieron 60 años son aquellas que alcanzaron la mayoría de edad en 1979, década en la que solo 4 de cada 10 mujeres en edad de trabajar participaba del mercado laboral. Pero, no solo arrancaron (si es que pudieron hacerlo) sus trayectorias laborales en otra época, sino que además les tocó atravesar contextos en que el mercado laboral sufrió enormes transformaciones y ciclos contractivos, como el de la década del '90. Por efecto del programa de reformas estructurales del menemismo, y del plan económico que lo acompañó, durante este periodo se corroboró una aceleración de la tasa de desocupación: de 1990 a 1995, en tan solo 5 años, el desempleo se incrementó en 10 p.p., mientras que para las mujeres se incrementó en 13 p.p. (pasando del 9% a comienzos de los '90 al 22% a comienzos del '95, **BEL-MTEySS**). En los años subsiguientes de la década, la tasa de desocupación de las mujeres nunca fue menor al 14%.

Gráfico 5. Participación laboral de las mujeres de 15 a 64 años del Gran Buenos Aires. 1974/2021



Fuente: Beccaria, Maurizio y Vazquez (2017) y datos de elaboración propia a partir de 2014 sobre la base de EPH (INDEC).

Según los registros administrativos de la seguridad social, solo una de cada diez mujeres alcanza la edad de jubilarse habiendo acumulado la cantidad suficiente de servicios con aportes; y la situación no es distinta dentro del universo de mujeres cercanas a la edad jubilatoria (entre 55 y 59 años). Estos datos, conjugados con las cifras de acceso a

moratorias por sexo, permiten dimensionar la enorme importancia que tuvieron las políticas de moratorias previsionales para permitirle a las mujeres acceder a un ingreso previsional por derecho propio y refuerza, asimismo, la necesidad de seguir implementando políticas como la de reconocimiento de aportes por tareas de cuidado, para seguir acompañando desde el Estado a estas mujeres cuyas trayectorias laborales atraviesan períodos menos propicios a su inserción al mercado de trabajo y contextos macroeconómicos especialmente adversos.

El reconocimiento de aportes por tareas de cuidado se trata de una política compensatoria, novedosa en nuestro país y que va en sintonía, aunque adecuada a las condiciones propias de la Argentina, con políticas similares que se han tomado en otros países de la región y del mundo, a través de las cuales se busca mitigar las desigualdades de género dentro del sistema previsional¹⁵.

2.2. Un derecho para todas las mujeres madres, pero acompañando más a aquellas que acumularon más desventajas¹⁶

La política de reconocimiento de aportes por tareas de cuidado reconoce períodos de servicio a todas las mujeres madres que no cuenten los servicios con aportes suficientes. Se trata de una medida que reconoce el derecho de todas las personas a cuidar en su maternidad. Sin embargo, y entendiendo que la maternidad tiene múltiples aristas y no todas la atraviesan con los mismos recursos, la normativa establece distintas modalidades para reconocer los períodos de servicios a las mujeres madres.

Asimismo, el DNU 475/21 define que este reconocimiento es al único fin de acreditar el mínimo de años de servicios necesarios para el logro de la Prestación Básica Universal (PBU), lo que significa que el impacto es solo a los fines de acceder al derecho a tener una jubilación propia, pero no influye en el cálculo del haber inicial.

La modalidad del reconocimiento se establece en el artículo 1° del DNU que expresa:

“Incorpórase, como artículo 22 bis de la Ley N° 24.241, el siguiente texto:

¹⁵ Los sistemas previsionales de Uruguay, Chile, Bolivia y Costa Rica implementan (al menos en algunos de sus pilares) políticas compensatorias para mujeres madres (ya sea en la modalidad de bono por hijo/a o cómputo ficto). Brasil, por su parte, imputa cotizaciones extra a todas las mujeres (ya sea que hayan sido madres o no). También se aplican diferentes modalidades de políticas compensatorias en España, Francia, Alemania, Reino Unido, Suecia, Dinamarca, Finlandia.

¹⁶ Para ampliar sobre el diseño, requisitos y modalidades de la política de reconocimiento de aportes por tareas de cuidado, consultar: <https://www.anses.gob.ar/reconocimiento-de-aportes-por-tareas-de-cuidado>.

Artículo 22 bis.- Al único fin de acreditar el mínimo de servicios necesarios para el logro de la prestación básica universal (PBU), las mujeres y/o personas gestantes podrán computar un (1) año de servicio por cada hijo y/o hija que haya nacido con vida.

En caso de adopción de personas menores de edad, la mujer adoptante computará dos (2) años de servicios por cada hijo y/o hija adoptado y/o adoptada.

Se reconocerá un (1) año de servicio adicional por cada hijo y/o hija con discapacidad, que haya nacido con vida o haya sido adoptado y/o adoptada siendo menor de edad.

Aquellas personas que hayan accedido a la Asignación Universal por Hijo para Protección Social por el período de, al menos, doce (12) meses continuos o discontinuos podrán computar, además, otros dos (2) años adicionales de servicio por cada hijo y/o hija que haya nacido con vida o haya sido adoptado y/o adoptada siendo menor de edad, en la medida que por éste se haya computado el tiempo previsto en el presente apartado”.

Las diferentes variantes en el proceso de reconocimiento de períodos de aportes dan respuesta a un elemento que aparece en los debates teóricos y que fue constatado al momento de analizar los datos de los registros administrativos: la desigualdad de género no es una experiencia homogénea para todas las mujeres.

Las brechas de género configuran experiencias estratificadas que impactan de manera diferenciada en función de otras condiciones, tales como la posición socioeconómica, el tipo de inserción laboral (formal o informal), las diferencias en cuanto a las posibilidades de contratar en el mercado o disponer de oferta pública para el cuidado de los miembros del hogar que lo requieren, entre otras.

La política de reconocimiento de aportes por tareas de cuidado se hace eco de estas diferencias y brinda un abordaje múltiple para valorar equitativamente las experiencias de las mujeres (**Tabla 3**). Así, otorga derecho a reconocer un año por hijo o hija para todas las madres o personas gestantes, pero es mayor el reconocimiento en caso de adopción, valorando el compromiso social que significa el acto de adoptar. También otorga reconocimientos adicionales en los casos de hijos o hijas con discapacidad, situación que demanda una mayor sobrecarga de cuidado, que tiende a recaer mayoritariamente en las mujeres. Finalmente, otorga períodos adicionales por cada hijo o hija que haya sido alcanzado por la AUH, una política que permite identificar trayectorias de desocupación o informalidad laboral en los hogares, y que tiene titularidad femenina en un 94%, y que demanda a las mujeres -a su vez- el cumplimiento de corresponsabilidades de cuidado relacionadas a la asistencia sanitaria y educativa de niños, niñas y adolescentes. En este sentido, el reconocimiento de aportes por tareas de cuidado se trata de una medida que da continuidad a la senda inclusiva iniciada por las

políticas de extensión de derechos de la seguridad social, y su diseño progresivo otorga mayor acompañamiento a aquellas trayectorias que tienden a acumular más dificultades.

Tabla 3. Tipos y modalidades de reconocimiento de aportes por tareas de cuidado

	Reconoce	Adicional por Discapacidad	Adicional por AUH	Licencia por Maternidad
Hijo/a nacido/a con vida	1 año	+1 año	+ 2 años	Tiempo efectivamente utilizado
Hijo/a adoptado/a	2 años	+1 año	+2 años	Tiempo efectivamente utilizado

Fuente: Elaboración propia sobre la base de DNU 475/2021.

2.3. Trabajadoras somos todas. Incluso, al cursar una licencia por maternidad

Otro elemento a destacar de las modificaciones introducidas por el DNU 475/21 se encuentra en su artículo 3°. En este caso, se trata del reconocimiento de los plazos de licencia por maternidad y de excedencia de maternidad¹⁷ que utilizan las mujeres o personas gestantes al momento del nacimiento de sus hijos e hijas.

“Artículo 3°.- Los plazos de licencia por maternidad y de estado de excedencia establecidos por las leyes de alcance nacional y por los convenios colectivos de trabajo respectivos, se computarán como tiempo de servicio sólo a los efectos de acreditar el derecho a una prestación previsional en todos los regímenes previsionales administrados por la ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ANSES), con el mismo carácter que los que desarrollaba la persona al momento de comenzar el usufructo de las mismas y siempre que se verifique que la mujer y/o persona gestante haya retornado a la misma actividad que realizaba al inicio de la licencia o del período de excedencia. Para el caso que la persona no retome la actividad o lo haga en una distinta, los servicios se computarán como del régimen general.

La consideración de estos servicios no tendrá efecto alguno como incremento o bonificación de los haberes jubilatorios”.

Hasta el dictado del DNU 475/21, la licencia por maternidad, por tratarse de una asignación no remunerativa -y no de un salario- no había sido contemplada por la normativa vigente de mayor jerarquía (Ley N° 24.241, ni sus predecesoras) para el cálculo de la antigüedad previsional como período contributivo de la trabajadora al momento de

¹⁷ La licencia por maternidad es una licencia obligatoria de al menos 90 días corridos, aunque su tiempo puede ser más extendido según los diversos convenios colectivos de trabajo. Mientras dura la licencia por maternidad la ANSES paga a la trabajadora la prestación por maternidad, una asignación que equivale al sueldo que cobra de manera habitual. La licencia por estado de excedencia se trata de una licencia opcional, que puede ser de 3 o 6 meses posteriores a la finalización de la licencia de maternidad y por la cual la trabajadora no recibe remuneración ni asignación alguna.

jubilarse. Esta situación fue subsanada a través de una Resolución de la Secretaría de Seguridad Social, que habilitaba a que se computaran esos tres meses en que las mujeres debían retirarse obligatoriamente de la actividad laboral por el nacimiento de sus hijos o hijas. Sin embargo, esto no solamente carecía de jerarquía normativa, sino que -además- se contabilizaban esos períodos como servicios comunes, sin importar en qué actividad se desarrollara la trabajadora¹⁸.

Es recién gracias al presente decreto que la licencia por maternidad será reconocida para el cálculo de los años de aportes por medio de una normativa de jerarquía, en virtud de que este derecho quedará fijado con fuerza de Ley una vez que el Decreto de Necesidad y Urgencia 475/21 supere lo establecido en la Ley N° 26.122.

Asimismo, por primera vez, el reconocimiento se implementará de acuerdo a la actividad laboral que desarrolla la madre o persona gestante al momento de la licencia,

Mayor relevancia cobra el mencionado artículo del DNU 475/21 en relación a los períodos de excedencia por maternidad, ya que estos se encontraban explícitamente excluidos del derecho a ser contabilizados a los fines previsionales. Esta licencia, se trata de un tiempo opcional que algunas madres pueden decidir tomar para dedicar a la crianza y acompañamiento de sus hijas o hijos recién nacidos. Por ese período, la mujer o persona gestante no goza de salario. No reconocer ese tiempo para los fines previsionales, significaba entonces, una doble penalización para esa madre, que no solo no recibió remuneración cuando hizo uso de esta licencia excedente, sino que, además, al momento de solicitar su jubilación, ese período no le era reconocido como tiempo a los fines previsionales.

Aunque es difícil establecer estimaciones del alcance inmediato de este punto del DNU, puede servir como referencia de su impacto a futuro el hecho de que, aproximadamente, el 0,8% de las mujeres aportantes al SIPA en relación de dependencia hacen uso mensual de licencia por maternidad (alrededor de 77 mil mujeres por año perciben la asignación de maternidad que abona ANSES), y cerca del 20% de ellas, hace uso de la licencia por excedencia¹⁹.

¹⁸ Esto es de particular relevancia en el caso de actividades desarrolladas por las mujeres en Regímenes Diferenciales o Especiales, que tienen requisitos distintos para acceder a la jubilación. Para más información sobre las particularidades de estos regímenes puede consultarse: Calabria (2021).

¹⁹ Este dato se construyó a partir de registros del año 2019 para evitar la atipicidad del año 2020.

2.4. La complementariedad con las moratorias previsionales

El reconocimiento de aportes por tareas de cuidado es una política en sí misma, que crea un instrumento específico para mitigar las brechas de género en el sistema previsional, al contabilizar períodos de cuidado para poder acceder a una jubilación.

Sin embargo, como ya hemos mencionado, esta medida no puede resolver dificultades estructurales derivadas del mercado de trabajo, y la densidad de aportes de las mujeres en edad de retiro, o en edad cercana, es demasiado endeble. Solamente 1 de cada 10 mujeres, acumula 30 años de servicios registrados al llegar a los 60 años de edad. Por su parte, el promedio de años de aportes para las mujeres de 40 a 59 años es de apenas de 7.3.

Por eso, resulta de central relevancia el hecho de que esta nueva política pública, al inscribirse dentro de la Ley N° 24.241, resulte compatible y, de ser necesario, pueda complementarse con las moratorias previsionales vigentes (Ley N° 24.476 y Ley N° 26.970).

Las leyes N° 24.476 y N° 26.970, que ya hemos mencionado en reiteradas oportunidades en el marco de esta presentación, son parte nodal del Plan de Inclusión Previsional que inició su primera etapa en el año 2005 y que continuó con la segunda etapa a partir del año 2014²⁰. Particularmente, la Ley N° 26.970, que fue sancionada en 2014 y aún tiene vigencia para las mujeres de entre 60 y 64 años, es la que ha experimentado un nuevo impulso a partir de la sanción del DNU 475/21. El motivo principal radica en que esta ley permite regularizar períodos previsionales hasta el 31 de diciembre de 2003. Esto significa que, una mujer que tiene 60 años al 15 de octubre de 2021 debe tener, al menos, 6 años de trabajo registrado posteriores al año 2003, pudiendo regularizar por moratoria, en caso de no contar con servicios con aportes, solamente los 24 años restantes²¹.

La nueva medida de reconocimiento de aportes por tareas de cuidado abrió -de esta forma- una nueva ventana de oportunidad para muchas de esas mujeres que, teniendo la edad de retiro cumplida, no podían acceder a la moratoria. A partir del DNU 475/21 para muchas de ellas fue posible computar los períodos faltantes posteriores al año 2003 a partir de los

²⁰ Las otras normativas de relevancia para dicho Plan de Inclusión Previsional fueron el Decreto 1454/2005 y la Ley 25.994 de 2005.

²¹ Las y los trabajadores independientes o en relación de dependencia que reúnan los requisitos de edad para una jubilación o pensión, pero no tengan los años de servicios con aportes suficientes, podrán adherir a una moratoria que les permita completar los períodos faltantes. La moratoria de Ley N° 24.476 permite regularizar períodos comprendidos entre el 01/01/1955 y el 30/09/1993, y desde los dieciocho 18 años de edad. La moratoria de la Ley N° 26.970, vigente solo para mujeres de entre 60 y 64 años de edad, permite regularizar períodos entre 01/01/1955 y el 31/12/2003. Para ampliar, consultar: <https://www.anses.gob.ar/informacion/moratorias-previsionales>.

años que se les comenzaron a reconocer por sus hijos e hijas. Esto es lo que permitió que, de manera inmediata, esta política desplegara una importante expectativa de inclusión.

2.5. Estimaciones, diseño y procedimientos

Como ya se dijo, la medida de reconocimiento de aportes por tareas de cuidado se ubica en la intersección entre la búsqueda de respuestas urgentes ante situaciones críticas (especialmente ampliar la cobertura de la seguridad social a mujeres de entre 60 y 64 años que no podían acceder a la cobertura previsional) y el diseño de una política que modifica algunos factores estructurales en relación a las desigualdades de género del sistema previsional.

Del análisis de los datos administrativos de ANSES se identificó que, a julio 2021, del total de mujeres sin ingresos (ni laborales ni de la seguridad social), 155.000 podrían jubilarse gracias a la contabilización de los períodos reconocidos por tareas de cuidado, ya sea por medio de reconocer estos años exclusivamente, o bien por combinar esta medida con alguna de las moratorias vigentes. Asimismo, se estima que otras 30 mil mujeres podrán tramitar su jubilación a través del reconocimiento de períodos por esta política pública a lo largo de 2022.

En cuanto a los procedimientos de implementación, el organismo estableció mecanismos específicos para afrontar la afluencia extraordinaria de mujeres que, a partir del 1 de agosto de 2021, comenzaron a presentarse en las más de 400 Unidades de Atención Integral (UDAI) y oficinas de ANSES distribuidas en todo el país para realizar su trámite. En este punto, resulta de relevancia mencionar que, a pesar de las limitaciones a la atención presencial impuestas por la pandemia desde marzo de 2020, ANSES ha mantenido sus oficinas abiertas desde mayo de 2020 en adelante, adecuando las modalidades de atención al público en todo lo necesario para el cuidado sanitario, pero buscando dar respuestas a las diferentes necesidades de la ciudadanía que brinda el principal organismo de la seguridad social.

En particular, para la tramitación del reconocimiento de aportes por tareas de cuidado se estableció un sistema de turnado virtual específico -es decir, separado del turnero regular por el que se asignan los turnos para el resto de las prestaciones-, con dispositivos de atención presencial en contra turno en todas las UDAI y oficinas del país. El propósito

fue garantizar que la demanda de esta nueva medida no afectar la atención en el horario habitual regular para el resto de las tramitaciones.

Asimismo, como ocurre con todos los trámites ante ANSES, se insistió en la comunicación a las mujeres madres en la gratuidad de la gestión y en la innecesaridad de recurrir a gestores o intermediarios para su realización.

Al momento de solicitar el turno, se solicita a las mujeres que revisen si tienen correctamente registrados los datos de sus hijas e hijos en el sistema virtual MI ANSES²². Una vez que la solicitante se presenta en las oficinas de ANSES según el turno asignado, y siempre que la persona cumpla con los requisitos del DNU 475/21, el trámite se puede concluir en el mismo día. En caso de que se requiera de reconocimiento de servicios por períodos específicos por falta de registro en las bases administrativas (lo que disminuye la cantidad de años de aportes certificados previos de la solicitante) o que haya alguna otra documentación faltante en las bases de ANSES y que no haya sido presentada (las partidas de nacimiento o sentencia de adopción de hijos o hijas, por ejemplo), el trámite requerirá de un poco más de tiempo. Una vez realizada el alta del trámite jubilatorio, las mujeres madres pueden comenzar a percibir su haber en un plazo aproximado de dos meses.

2.6. El reconocimiento de aportes por tareas de cuidados: los primeros datos desde su reciente implementación

A partir del 1 de agosto de 2021 se comenzó a poner en marcha esta política. Desde ese entonces, se han otorgado ya más de 185.000 turnos entre atención virtual y presencial con un porcentaje de asistencia cercana al 80%. Por su parte, muchos de los turnos fueron para asesoramiento y otros, pudieron avanzar con el trámite de expediente. La solicitud de turnos se reparte entre todas las UDAI del país, aunque la zona con más demanda de atención por este tema, explicado principalmente por el tamaño de su población, ha sido la provincia de Buenos Aires.

Con apenas poco más de 70 días de vigencia del reconocimiento de aportes por tareas de cuidado ya se superan los 92.500 expedientes iniciados y hay más de 71.000 expedientes

²² Una dificultad detectada ya desde el diagnóstico (y por la que se hicieron correcciones para las estimaciones), residía en que muchas mujeres no tenían registradas las cargas familiares de sus hijos o hijas. Esta problemática se acrecentaba a medida que aumentaba la edad, tanto de las madres como de las y los hijos.

resueltos²³. Ya comenzaron a cobrar su jubilación obtenida gracias a períodos contabilizados por el cuidado de sus hijos e hijas más de 20mil mujeres de todas las provincias de nuestro país y se espera que en el mes de noviembre/diciembre se incorporen al pago más de 50mil prestaciones.

Como era de esperarse, las trayectorias de estas mujeres son disímiles entre sí. La mayoría de los trámites ya resueltos complementan esta medida, con las moratorias vigentes. Sin embargo, también hay registro de jubilaciones con reconocimiento de aportes por tareas de cuidado que no requirieron de la regularización de períodos a través de las moratorias.

En relación a las edades de las mujeres madres, el promedio se ubica en 61,3 años. Por su parte, la cantidad de hijos e hijas promedio de los trámites resueltos hasta el momento es de 3,5.

Algo que resulta particularmente llamativo, y que se inscribe en la importancia del Estado como promotor y garante de derechos, algo central dentro del nuevo posicionamiento estratégico del organismo a partir de 2020, es que a raíz del lanzamiento de esta política, de su publicidad y de restablecer un discurso público no estigmatizante respecto de las políticas de inclusión, muchas personas se acercaron a consultar por sus condiciones para acceder a la cobertura previsional tratándose, en algunos casos, de mujeres que previamente ya contaban con los requisitos, pero lo desconocían.

Indisociable al impulso generado por esta medida, el ANSES informó que en el mes de septiembre de 2021 se alcanzó la cifra más alta de los pasados 6 años en el otorgamiento de jubilaciones y pensiones.

Conclusiones

Las mujeres y los varones participan de manera asimétrica en el mercado de trabajo argentino. Uno de los factores explicativos de esta asimetría es la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

Los indicadores del mercado de trabajo en Argentina muestran menores tasas de participación laboral de las mujeres, y mayores tasas de informalidad, subempleo y

²³ El dato corresponde al 13/10/2021

desempleo; brechas desfavorables para las mujeres en las trayectorias laborales y en el acceso a puestos de decisión. Esta situación empeora para aquellas mujeres con hijos/as, y/o que cuentan con menor nivel educativo.

La mayor intermitencia en la historia contributiva durante su vida activa y los menores salarios mensuales impactan en que las mujeres tengan menores probabilidades de acceder a una jubilación contributiva; y que, en el caso de estar protegidas, éstas sean de menor cuantía, por haber acumulado menor cantidad de años de servicio y un promedio de ingresos más bajo durante su vida activa. Toda política de seguridad social -entonces- debe partir de asumir que las desigualdades de la vida activa se trasladan al momento del retiro.

La desigualdad de género se superpone a otras desigualdades, y se torna acumulativa a lo largo de la vida de las mujeres. Para poder revertirla es necesario desplegar desde el Estado políticas activas.

Las medidas de inclusión previsional concretadas por los gobiernos de Néstor Kirchner y Cristina Fernández de Kirchner -que posibilitaron que 2.700.000 mujeres mayores accedieran, muchas de ellas por primera vez en su vida, a contar con un haber previsional y cierta autonomía económica- constituyen una de las políticas más importantes a la hora de reconocer derechos a muchas de las mujeres de la Argentina que habían dedicado gran parte de su vida al trabajo doméstico no remunerado.

El reconocimiento de aportes por tareas de cuidado retoma y profundiza esa experiencia. El diseño de la política tiene un claro enfoque de género, y recoge los aprendizajes y demandas puestas en agenda por las luchas de mujeres de las pasadas décadas. Pero, además, se hace eco de las críticas condiciones evidenciadas en el contexto de la pandemia, donde las tareas de cuidado realizadas al interior de los hogares tomaron una visibilidad inédita.

Como fuera dicho, el aporte del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado al PIB previo a la pandemia fue calculado por la DNEIyG del Ministerio de Economía de la Nación en 15,9%, y se estima que la participación en el PIB en pandemia ascendió a 21,8%.

La política de reconocimiento de aportes por tareas de cuidado posibilita la inclusión inmediata a la seguridad social a mujeres adultas mayores con una múltiple acumulación de desventajas para poder acceder a su jubilación. Y, de esta forma, establece las bases

del reconocimiento de un nuevo derecho de aquí en adelante. Se convierte, entonces, en un primer e importante paso que da el Estado para reconocer y valorar de manera tangible estas tareas que realizan mayormente las mujeres y que han estado históricamente invisibilizadas.

Por ese cuidado realizado, por esa tarea no remunerada, por esa sobrecarga en horas, esfuerzo y, también, por ese amor dedicado a ver crecer y desarrollarse a hijos e hijas, hoy el Estado garantiza un reconocimiento que ha permitido que, en menos de tres meses, cerca de 71 mil mujeres ya hayan completado su trámite jubilatorio y que, día a día, otras sigan haciéndolo.

Esta política debe ser parte de un abanico mayor de medidas para mitigar brechas de género. Por sí sola, no resuelve la causa estructural que hace que las mujeres lleguen a la edad de jubilarse con menos y peores oportunidades para hacerlo que sus pares varones. Garantizar el derecho a cuidar y a ser cuidado debe convertirse en una política de Estado en todos los niveles y jurisdicciones. Apuntalar las trayectorias laborales atravesadas por “escaleras rotas” y “pisos pegajosos”, romper el “techo de cristal” y, sobre todo, avanzar hacia un sistema de seguridad social anclado en un enfoque de derechos es necesario para pensar la Argentina del presente y del futuro. Este fue exactamente el norte que marcó la política de reconocimiento de aportes por tareas de cuidado, una política que compensa y repara parte de esas desigualdades; y que, al hacerlo, consolida un sistema previsional más justo.

La inclusión social, la justicia social, y el impulso de la producción y el empleo son indisociables del papel de ANSES. El Estado como garante del derecho humano a la seguridad social debe asumir -entre otros- el desafío de generar políticas públicas inclusivas y con perspectiva de género a fin de reconocer y valorar de manera diferenciada las consecuencias que tienen las desigualdades en sus múltiples dimensiones.

Referencias bibliográficas

Amarante, V., Colacce, M., & Manzi, P. (2016). *La brecha de género en jubilaciones y pensiones: los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay*. CEPAL.

ANSES (2021), “*Marco Conceptual del Sistema de Estadísticas e Indicadores del Sistema Integrado Previsional Argentino*”, Dirección General de Planeamiento (DGP), en prensa.

ANSES. (2020). *Nuevos Desafíos para la Seguridad Social: Su rol en la lucha por la eliminación de la violencia por motivos de género*.

ANSES. (2020). *Observatorio de la Seguridad Social*. Obtenido de:

<http://observatorio.anses.gob.ar/archivos/documentos/Boletin%20DESS%20I-2020.pdf>

ANSES. (2020). *Boletín DESS I-2020: Caracterización de los beneficios liquidados en diciembre 2019 y análisis de su evolución desde 2015*. Observatorio de la Seguridad Social. Obtenido de:

<http://observatorio.anses.gob.ar/archivos/documentos/Boletin%20DESS%20I-2020.pdf>

Beccaria, L. A., Maurizio, R. d., & Vázquez, G. (2017). *El estancamiento de la tasa de participación económica femenina en Argentina en los 2000*. Desarrollo Económico N° 221, Vol. 57.

Calabria, A. (2021), “*Aspectos previsionales y su vinculación con el mercado de trabajo: un análisis sobre la edad de retiro, los años de aportes y la expectativa de vida en la Argentina desde una perspectiva comparada*”. Inédito.

Calabria, A., Gaiada, J., & Guinsburg, N. (2020). *La previsión social en Argentina, Brasil, Chile, México, y Uruguay. Un análisis comparado de la situación actual en materia de cobertura, distribución y tasa de sustitución a partir de microdatos*. Asociación Argentina de Economía Política. Obtenido de:

<https://aaep.org.ar/anales/works/works2020/CalabriaGaiadaGuinsburg.pdf>

CEPAL. (Abril de 2009). *CEPAL*. Obtenido de

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/3859-envejecimiento-sistemas-cuidados-oportunidad-o-crisis>

CEPAL. (2013). Penalizaciones salariales por maternidad y segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina. *Revista CEPAL*, 59-81.

Díaz Langou, G. C. (2019). *cippec.org*. Obtenido de <https://www.cippec.org/textual/dia-de-la-madre-las-politicas-publicas-todavia-no-se-adaptan-a-los-cambios-en-las-familias/#:~:text=en%20las%20familias-,D%C3%ADa%20de%20la%20Madre%3A%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas%20todav%C3%ADa%20no%20se,necesidad>

DNEIyG. (2020). *Los cuidados, un sector económico estratégico. Medición del aporte del Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al Producto Interno Bruto*. Obtenido de Argentina.gob.ar: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/los_cuidados_-_un_sector_economico_estrategico_0.pdf

Gasparini, L. C. (2015). *Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America*. La Plata: Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS).

Nugent, R. (1997). La seguridad social: su historia y sus fuentes. En N. d. Buen Lozano, & E. Morgado Valenzuela, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (págs. 603-622). D.F. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

OIT. (2015). *ilo.org*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_348041.pdf?bcsi_scan_b47d57e393405583=mNAbz9neRfufRKNmwQbpyS/3GdgSAAAARRx/SQ==&bcsi_scan_filename=wcms_348041.pdf&bcsi_scan_ab43856e031d0555=WMQMUJMwjfYLebAB.

ONU Mujeres, (2018). *Reconocer, Redistribuir y Reducir el Trabajo de Cuidados. Prácticas Inspiradoras en América Latina y el Caribe*. Autoras: María Ángeles Sallé (coord.) y Laura Molpeceres.

Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad* N° 256.