

Impactos de género de la COVID-19 en las relaciones laborales

Julieta Lobato

SUMARIO: I. Introducción; II. Instantáneas de la discriminación laboral contra las mujeres en Argentina; III. Desigualdades laborales de género a la luz de la pandemia y la normativa de emergencia; III.1) En relación con la calificación de la actividad como esencial; III.2) En relación con la adaptabilidad del trabajo a formas virtuales de prestación; IV. Reflexiones finales: luces altas para un largo camino.

I. Introducción

La pandemia del coronavirus ha puesto sobre la mesa múltiples discusiones. Las más urgentes y acuciantes se relacionan con los sistemas sanitarios y su capacidad de respuesta. Sin lugar a dudas, el siguiente círculo concéntrico de la COVID-19 lo representa el impacto socioeconómico en los mercados laborales.

Según estimaciones de la OIT, las medidas de paralización adoptadas en diversos países para contener el contagio afectan a más del 80% de la fuerza de trabajo mundial (alrededor de 2.700 millones de personas). Además, se prevé una caída del empleo en torno al 6.7%, lo que equivale a la pérdida de 195 millones de trabajos a tiempo completo¹.

En el contexto de América Latina y el Caribe (ALyC), “... los pronósticos para el empleo no eran buenos y tras la llegada de la pandemia COVID-19 son peores”, nos advierte el flamante Director de la Oficina Regional de la OIT, Vinicius Pinheiro². Efectivamente, el panorama sociolaboral era preocupante -con tasa de crecimiento por debajo del 1.5% y aumento del desempleo—, pero con la llegada de la pandemia es realmente desolador. Especialmente en el caso de Argentina, cuya situación económica era crítica tiempo antes del arribo de la pandemia.

En este escenario, los primeros análisis sobre el virus ponían de resalto su carácter “igualador”, atento a que nadie estaba a salvo de su radar. Pero poco a poco comenzamos a ver las consecuencias disímiles que la enfermedad produce de acuerdo a diferencias de clase, raza, posicionamiento geopolítico y, por supuesto, género. Y es que, como todo fenómeno antropocéntrico³, no escapa a las relaciones sociales de los contextos en los que se extiende.

En Argentina, la pandemia sala heridas abiertas en el mercado laboral en términos de desigualdad de género, posicionando en el centro del debate la

¹ OIT (2020) *Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf.

² Pinheiro, V. (2020) “América Latina y el empleo en tiempos del COVID-19”. Disponible en: https://www.ilo.org/americas/oficina-regional/direcci%C3%B3n-regional/WCMS_740031/lang-es/index.htm.

³ A esta altura abundan los estudios provenientes de las ciencias duras que vinculan la aparición de este tipo de epidemias con lógicas extractivistas y de sobreexplotación de los recursos naturales.

necesidad de entender el trabajo en términos amplios y ensanchar las protecciones jurídicas para avanzar hacia escenarios de igualdad sustancial.

II. Instantáneas de la discriminación laboral contra las mujeres en Argentina⁴

Históricamente, el empleo masculino ha tendido a ser *cíclico* mientras el femenino es *intermitente*. Esta situación se explica por la baja participación histórica de las mujeres en el mercado laboral —que ha ido aumentando en forma gradual y sostenida en las últimas cuatro décadas—, de modo que, ante el despido del varón asalariado en un núcleo familiar de composición tradicional, la mujer ingresaba al mercado laboral para compensar la caída de ingresos.

Por ello, la participación laboral de las mujeres es concebida como *contracíclica generalizada*⁵. El ejemplo paradigmático en Argentina se produce hacia fines de la década de 1990, cuando la población económicamente activa (PEA) femenina aumenta considerablemente (36.8%), producto de la salida masiva de las mujeres al mercado laboral, a raíz de las consecuencias de las políticas de flexibilización laboral aplicadas durante dicha década. Esta tendencia al alza en la tasa de actividad femenina también se constata a partir de la recesión económica iniciada en 2018⁶.

A pesar de haber ingresado masivamente al mercado laboral (la PEA femenina en el 3er trimestre 2019 es de 49.2%), las brechas de género son alarmantes. Las mujeres sufren los mayores niveles de desocupación (10.8% contra un 8.9% masculina) y precarización laboral (36% contra 34.2% masculina). Ganan, en promedio, un 29% menos que sus pares varones, diferencia que se amplía para las asalariadas informales, alcanzando un 35.6%.

Por otro lado, del universo de personas que reciben la Asignación Universal por Hijo (AUH), el 96% son mujeres, lo que se vincula con una significativa cantidad de jefaturas de hogar femeninas, donde son las únicas responsables de los niños, niñas y adolescentes: el 85.6% de estos hogares son *monomarentales*.

Sin lugar a dudas la matriz estructural que explica estas brechas es la asunción prácticamente exclusiva del trabajo de cuidados no remunerado⁷. Ahora bien, uno de los inconvenientes históricos alegados para el reconocimiento del trabajo de cuidados ha sido su exclusión de las definiciones normativas y estadísticas de trabajo.

⁴ Los datos que se presentan en esta sección fueron extraídos de: Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (2020) *Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos*. Ministerio de Economía, Argentina.

⁵ Beccaria, L., Maurizio, R. y Vázquez, G. (2017) “El estancamiento de la tasa de participación económica femenina en Argentina en los 2000”. En *Desarrollo Económico*, 57(221), pp. 3-31.

⁶ Ernst, C. y López Mourello, E. (2020) *El COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina*. OIT/Buenos Aires.

⁷ La literatura sobre cuidados en Argentina y la región es sumamente frondosa. Para mapear estas discusiones, ver: Esquivel, V. (2011), *La Economía del Cuidado en América Latina: poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*, El Salvador: PNUD; Rodríguez Enríquez, C., Marzonetto, G. y Alonso, V. (2019) “Organización social del cuidado en la Argentina. Brechas persistentes e impacto de las recientes formas económicas”. En *Estudios del Trabajo*, nro. 58, pp. 1-31.

En relación con las estadísticas, esta situación se encuentra saldada desde el 2013, cuando la 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo adoptó una definición amplia de trabajo que comprende: "...todas las actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio". A tales fines, se identificaron cinco formas de trabajo para su medición: (a) Trabajo de producción para el autoconsumo; (b) Trabajo en la ocupación; (c) Trabajo en formación no remunerado; (d) Trabajo voluntario; (e) otras actividades productivas⁸.

En relación con los aspectos normativos, esta definición se condice con el bloque de constitucionalidad argentino. En especial, con el Convenio núm. 156 de la OIT, que específicamente reconoce los impactos que las responsabilidades familiares pueden tener en las oportunidades y el desarrollo laboral de las personas. Esta idea, formulada por el Convenio en la década de 1980⁹, ha sido profundizada en los últimos años por la Organización, atento a que la igualdad de género configura un pilar fundamental de la noción de trabajo decente¹⁰ y por el desarrollo de la *Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo* como una de las siete iniciativas con las que la OIT celebró su primer centenario. Asimismo, el reconocimiento de las mujeres como uno de los grupos vulnerables de la sociedad que requieren especial protección (art. 75.23 CN), así como la cláusula del artículo 14bis: "*El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes...*", complementan ese mandato.

Sin embargo, en gran medida las estadísticas nacionales continúan utilizando la noción de trabajo-para-el-mercado, excluyendo del análisis económico el trabajo de reproducción social de la vida. Para avanzar en la medición de este último, varios países han desarrollado encuestas de uso del tiempo (*time use data*). En Argentina, este módulo se incorporó en el año 2013 cuando el INDEC realizó la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo. Esta encuesta mostró resultados alarmantes pero esperables: las mujeres realizan el 76% del trabajo de cuidados no remunerado, mientras solo el 57.9% de los varones realizan este trabajo. En tiempo, esto implica que las mujeres dedican a estas labores en promedio 6.4 horas semanales, mientras los varones 3.4 horas semanales.

III. Desigualdades laborales de género a la luz de la pandemia y la normativa de emergencia

Estas estadísticas nos muestran el estado de situación que teníamos con anterioridad a la pandemia. Ahora bien, la pregunta que guía esta sección pretende dilucidar qué repercusiones tiene el impacto de la COVID-19 sobre estas

⁸ OIT (2013) *Informe de la 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Ginebra, 2 a 11 de octubre 2013. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, p. 53. Para más desarrollo sobre esta definición de trabajo en relación con el cuidado, ver: OIT (2018). *Care work and care jobs for the future of decent work*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

⁹ Que a su vez es potenciada por su lectura cruzada junto a los demás convenios de igualdad: Convenio núm. 111 y Convenio núm. 100. Huelga recordar que estos Convenios son parte de los derechos fundamentales reconocidos por la OIT (Declaración 1998).

¹⁰ OIT (2009) *La igualdad de género como eje del trabajo decente*. Informe VI: Sexto punto del orden del día. Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª reunión. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

desigualdades y cómo se vincula con la prolífera producción normativa que se ha desplegado en materia laboral en el país.

Los efectos socioeconómicos de la pandemia impactan en forma diferencial en el mundo del trabajo en virtud del juego de dos variables: (1) *En relación con la calificación de la actividad como esencial* y; (2) *En relación con la naturaleza del trabajo y su posibilidad de adaptación a formas virtuales de prestación*.

1) *En relación con la calificación de la actividad como esencial*

Sabemos desde antaño que la segregación horizontal es un fenómeno sintomático de los mercados laborales del mundo —especialmente en ALyC— y que dicha segregación hunde sus raíces en la profunda división sexual del trabajo sobre la que descansa el actual sistema económico. Incluso, en los últimos años, la justicia laboral ha avanzado en una línea jurisprudencial que desmantela estas situaciones de discriminación estructural¹¹.

El decreto de necesidad y urgencia (DNU) que establece el aislamiento social, preventivo y obligatorio es el n° 297/2020, del 19/03/2020. El artículo 6° de dicha norma establece los servicios considerados *esenciales* a los fines de contener la extensión de la pandemia en el territorio nacional, dentro de las que destacamos: “1. *Personal de salud, Fuerzas de seguridad, Fuerzas Armadas, actividad migratoria, servicio meteorológico nacional, bomberos y control de tráfico aéreo (...)* 5. *Personas que deban asistir a otras con discapacidad; familiares que necesiten asistencia; a personas mayores; a niños, a niñas y adolescentes (...)* 8. *Personas afectadas a la atención de comedores escolares, comunitarios y merenderos (...)* 11. *Supermercados mayoristas y minoristas y comercios minoristas de proximidad. Farmacias (...)* 12. *Industrias de alimentación, su cadena productiva e insumos; de higiene personal y limpieza; de equipamiento médico, medicamentos, vacunas y otros insumos sanitarios (...)* 20. *Servicios de lavandería (...)* 22. *Servicios esenciales de vigilancia, limpieza y guardia (...)*”¹².

De tal modo, muchas actividades que son consideradas esenciales, tanto en Argentina como en otros países de la región y el mundo, son trabajos feminizados. Uno de estos sectores es el trabajo en casas particulares (compuesto en un 97% por mujeres), para las trabajadoras que realizan tareas de cuidado de personas (alrededor del 30%)¹³. Por ello, están en una situación de mayor exposición a contraer la enfermedad (máxime teniendo en cuenta el carácter asintomático de muchas personas portadoras del coronavirus). En este punto cobra especial relevancia el alcance y aplicabilidad del DNU 367/2020¹⁴ en tanto considera *presuntivamente* a la

¹¹ Prueba de ello son los fallos “Sisnero” (CSJN, “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/Taldelva SRL y otros s/amparo”, Fallos 337:661) y “Borda” (CNAT-Sala II, “Borda, Erica c/Estado Nacional y otros s/sumarísimo”, SD N° 113078).

¹² A la fecha de entrega de este trabajo, el listado fue ampliado por las Decisiones Administrativas N° 429/2020, 450/2020, 467/2020 y 490/2020.

¹³ López Mourelo, E. (2020), *El COVID-19 y el trabajo doméstico en Argentina*, OIT/Buenos Aires.

¹⁴ Art. 1 DNU 367/2020: “La enfermedad COVID-19 producida por el coronavirus SARS-CoV-2 se considerará presuntivamente una enfermedad de carácter profesional -no listada- en los términos del apartado 2 inciso b) del artículo 6° de la Ley N° 24.557, respecto de las y los trabajadores dependientes excluidos mediante dispensa legal y con el fin de realizar actividades declaradas esenciales, del

COVID-19 como “enfermedad de carácter profesional no listada”. Sin dudas, el calor de las discusiones que plantea este DNU se ve potenciado para este grupo de trabajadoras. Además, la carga de trabajo que pesa sobre estas trabajadoras se maximiza dada la confluencia de otras medidas de suspensión de trabajos y clases adoptadas en el marco de la pandemia.

Las trabajadoras que realizan tareas domésticas generales (alrededor del 70%) deben cumplir con las medidas de aislamiento social, preventivo y obligatorio. Esta situación también presenta aristas particulares en tanto aquellas que trabajan por hora y cobran diariamente tienen más probabilidades de sufrir incumplimientos patronales. Máxime teniendo en cuenta que este sector es uno de los más precarios, con un 75% de las trabajadoras no registradas en el sistema formal y que la mayoría de estas mujeres trabajan para más de un hogar (casi 70% trabaja para dos hogares). Otro gran obstáculo es la práctica generalizada del pago en efectivo en el sector que, si bien ha sido atendida por medidas específicas al respecto en el marco de la pandemia, también actúa como una variable de riesgo sobre la protección laboral.

Sin lugar a dudas, las medidas de protección social —especialmente el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)¹⁵ y el refuerzo en las asignaciones sociales¹⁶—, actúan como resortes para sostener los ingresos de estas trabajadoras y sus grupos familiares (el 87% de las trabajadoras de casas particulares tiene a cargo niñas, niños y adolescentes y el 44% son hogares monomarentales). No obstante, la alta informalidad del sector provoca que otras medidas, como las determinadas en el DNU 376/2020¹⁷, no las alcancen y, por lo tanto, la situación de vulnerabilidad se agudice.

Otro sector esencial que es uno de los pilares en el combate contra la pandemia, es la salud. Tanto en Argentina como en el mundo, esta actividad está compuesta por alrededor de un 70% de trabajadoras mujeres¹⁸. Estas trabajadoras se enfrentan a largas jornadas laborales y están expuestas en mayor medida a contraer la enfermedad. Son las personas que están combatiendo cuerpo a cuerpo la pandemia. Debido a la importancia de estos trabajos, diferentes gobiernos han adoptado regímenes de compensaciones extraordinarias. En Argentina se estableció una asignación estímulo no remunerativa, a través del DNU 315/2020.

cumplimiento del aislamiento social, preventivo y obligatorio ordenado por el Decreto N° 297/20 y sus normas complementarias, y mientras se encuentre vigente la medida de aislamiento dispuesta por esas normativas, o sus eventuales prórrogas, salvo el supuesto previsto en el artículo 4º del presente decreto”.

¹⁵ DNU 310/2020 del 23/03/2020. El IFE es una prestación monetaria no contributiva equivalente a \$10.000 que se otorga a un integrante por grupo familiar. Está dirigido a: personas desocupadas; personas que se desempeñan en la economía informal; monotributistas de categorías “A” y “B”; monotributistas sociales; trabajadoras/es de casas particulares. Las condiciones que se deben cumplir son: a) ser argentina/o o naturalizada/o con residencia mínima de dos años; b) tener entre 18 y 65 años; c) no percibir ingresos por trabajo en relación de dependencia, monotributistas de otras categorías, régimen de autónomos, prestación por desempleo, prestaciones de carácter contributivo o planes sociales salvo la Asignación Universal por Hijo (AUH), Asignación Universal por Embarazo (AUE) o el plan PROGRESAR.

¹⁶ DNU 309/2020 del 23/03/2020. Estas medidas se complementan con un refuerzo para las personas titulares de la “Tarjeta Alimentar”, dispuesta por el Ministerio de Desarrollo Social el pasado 25/04/2020.

¹⁷ Esta norma introduce modificaciones al Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP) instituido por DNU 332/2020.

¹⁸ ILO (2020) “Women health workers: Working relentlessly in hospitals and at home”. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741060/lang--en/index.htm.

a) *En relación con la adaptabilidad del trabajo a formas virtuales de prestación.*

El gobierno ha promovido la realización del trabajo en forma remota en los casos de actividades que no son declaradas esenciales por la normativa de emergencia. Entre estas disposiciones, el artículo 1º de la Res. 279/2020 del MTEySS estableció: “*Los trabajadores y trabajadoras alcanzados por el “aislamiento social preventivo y obligatorio” quedarán dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo. Cuando sus tareas u otras análogas puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento deberán en el marco de la buena fe contractual, establecer con su empleador las condiciones en que dicha labor será realizada*”. Esta cláusula es complementada por el art. 4º que establece: “*La reorganización de la jornada de trabajo a efectos de garantizar la continuidad de la producción de las actividades declaradas esenciales en condiciones adecuadas de salubridad en consonancia con los protocolos establecidos por la autoridad sanitaria, será considerado un ejercicio razonable de las facultades del empleador*”¹⁹.

Como las mujeres se concentran en trabajos en el sector de servicios, en general se han adaptado a las medidas de teletrabajo y virtualización de la prestación laboral.

En relación con la virtualización del trabajo a causa de la pandemia, en las últimas semanas han proliferado estudios que evalúan y miden la adaptabilidad de las diferentes actividades al teletrabajo, en el marco de la COVID-19²⁰. En Argentina, se ha demostrado que mientras que alrededor del 27% de los trabajos podrían realizarse en forma remota, existe un 40% estable que requiere interacción física como requisito *sine qua non*²¹.

Estos estudios despiertan alertas ante la posible ampliación generalizada de estas formas de prestación laboral luego de superada la instancia de aislamiento. En este punto no podemos perder de vista que la *Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo* puso en relieve la necesidad de “acompañar a las personas en las transiciones” —entre ellas, la tecnológica—, máxime teniendo en cuenta las disparidades en el acceso a recursos digitales en el país y la región²².

¹⁹ En consonancia, la Res. 21/2020 de la SRT establece la obligación a cargo de la parte empleadora de denunciar a la ART los datos y domicilio de sus trabajadores/as habilitados/as para prestar servicios desde su hogar.

²⁰Dingel, J. y Neiman, B. (2020) “How many jobs can be done at home? En *NBER. University of Chicago*, pp. 1-9; Baker, M. (2020) “Characterizing occupations that cannot work from home: a means to identify susceptible worker groups during the COVID-19 pandemic”. En *mexRxiv*. DOI: <https://doi.org/10.1101/2020.03.21.20031336>; Saltiel, F. (2020) “Who can work from home in developing countries?”. En *CEPR. Centre for Economic Policy Research*, pp. 104-118.

²¹Albrieu, R. (2020) “Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del COVID-19”. Programa de Desarrollo Económico, CIPPEC. Este trabajo reproduce la metodología utilizada en Dingel, J. y Neiman, B., op. Cit., lo que permite mayor comparabilidad entre ambos estudios.

²² OIT (2019) *Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Otro aspecto relevante de estos aportes es la constatación de una relación directa entre la capacidad de realizar los trabajos en formato virtual desde los hogares y la exposición a despidos y suspensiones²³. En ese esquema, las mujeres están en mayor medida expuestas a perder sus fuentes de trabajo aun cuando se aíslan los componentes objetivos de adaptabilidad del puesto laboral²⁴. Esto muestra un claro sesgo de género; algo similar a lo que sucede con la discriminación salarial cuando utilizamos la metodología de ponderación por factores²⁵.

Con todo, el desarrollo del trabajo remunerado en el hogar presenta serios inconvenientes a las mujeres, que deben compaginar estas tareas con el trabajo de cuidados no remunerado. Esta situación produce una sobrecarga de trabajo automática sobre las mujeres, que se ve agravada por el cierre de los establecimientos educativos; una de las primeras medidas dispuestas por el gobierno para contener el contagio²⁶.

Al margen de estas consideraciones específicas en torno a la categorización de los trabajos como esenciales (1) y la adaptabilidad de los mismos (2), es importante preguntarnos acerca de cuáles serán los sectores más debilitados a partir de la pandemia.

En este sentido, tanto la CEPAL²⁷ como la OIT²⁸ alertan acerca de que el sector de servicios será uno de los más afectados por la crisis desatada por la pandemia: comercio, transporte, turismo, gastronomía, actividades culturales y servicios sociales sufrirán las mayores pérdidas a partir del segundo trimestre del 2020. La mayoría de estas actividades —salvo transporte— están altamente feminizadas por lo que es probable que las mujeres estén expuestas en mayor medida a suspensiones y despidos²⁹. Evidencia de las últimas semanas muestra que estas situaciones ya se están constatando en diferentes países como EE.UU (casi el 60% de los despidos de marzo 2020 fueron de trabajadoras mujeres)³⁰ y Reino Unido³¹. Naturalmente, una mayor exposición a la pérdida del trabajo aumenta la presión sobre las brechas laborales de género imperantes.

²³ Adams-Prassi, A., Boneva, T., Golin, M. y Rauh, C. (2020) "Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys". En IZA. *Institute of Labour Economics*, DP No. 13183.

²⁴ Op. cit., pp. 19-21.

²⁵ OIT (2018) *Global Wage Report 2018/9: What lies behind gender pay gaps*. Ginebra: OIT.

²⁶ Res. 108/2020 del Ministerio de Educación.

²⁷ CEPAL (2020) *América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19. Efectos económicos y sociales*. Disponible en:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45337/4/S2000264_es.pdf.

²⁸ OIT (2020) *Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf.

²⁹ Recordamos que, en Argentina, el DNU 329/2020 del 31/03/2020 prohibió los despidos sin justa causa, por causa de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor y las suspensiones por causa de fuerza mayor o falta o disminución del trabajo por 60 días a partir de la publicación del propio decreto (arts. 2 y 3). Sin embargo, exceptuó las suspensiones en los términos del art. 223bis de la LCT (art. 3 último párrafo).

³⁰ Bureau of Labor Statistics (2020) *The Employment Situation – March 2020*. Disponible en: https://www.dol.gov/newsroom/economicdata/empsit_04032020.pdf.

³¹ Hupkau, C. y Petrongolo, B. (2020) "Covid-19 and gender gaps: Latest evidence and lessons from the UK". En *CEPR's Policy*.

De esta forma, las mujeres se ubican en la primera línea de combate a la pandemia en dos frentes principales: *en el hogar en tiempos de confinamiento y en las actividades de cuidado y salud como trabajadoras esenciales*.

Esta profundización de las desigualdades de género en el mercado laboral producto del impacto de la pandemia convive con un marco normativo-institucional que no está a la altura de los desafíos que la realidad plantea³². La LCT centra la protección de las mujeres en la maternidad e, incluso en esta materia, no ha receptado la normativa internacional más actualizada —léase el Convenio núm. 183 de la OIT—, ni las tendencias hacia la corresponsabilidad en el cuidado que se verifican, por ejemplo, en ordenamientos jurídico-laborales como el español, referencia permanente de la normativa argentina³³.

Más aún, la intervención institucional de las últimas décadas, centrada en políticas activas de empleo, no ha logrado desarticular las lógicas de desigualdad que se esconden en cada brecha que revisitamos. De tal forma, la LCT sigue estando ciega a los diferentes tipos de segregación, a pesar de la obligación reforzada que respecto de las mujeres establece la Constitución Nacional (art. 75.23).

IV. Reflexiones finales: luces altas para un largo camino

Las desigualdades de género en los mercados laborales son históricas. Dar cuenta de esta situación implica superar miradas dicotómicas que analicen los impactos de género separados de los impactos de clase. En efecto, respuestas parciales y fragmentadas pueden causar un nuevo proceso de *feminización del trabajo*, con mayor preponderancia de pagas a la baja y expansión de la temporalidad³⁴.

En este escenario, es necesario analizar las múltiples complejidades que la pandemia plantea a los mercados laborales y cuya respuesta depende, en gran medida, de la capacidad de los ordenamientos jurídico-laborales para formular diseños de gestión integrales y, sobre todo, transformadores. Los problemas estructurales requieren respuestas estructurales.

³² Para mayor desarrollo de este punto, ver: Lobato, J. (2018) “La ¿protección? de la mujer trabajadora en la Ley de Contrato de Trabajo”. En *Revista Derecho del Trabajo*, año LXXVIII, nro. 5, pp. 1038-1043; Lobato, J. (2019) “El cuidado en la mira”. En *Revista Lecciones y Ensayos*, n° 100, pp. 171-192.

³³ Se trata del régimen de permisos iguales e intransferibles establecido por el Real Decreto-Ley 6/2019.

³⁴ La noción de *feminización del trabajo* ha sido desarrollada por el feminismo en diálogo con los aportes del neo-marxismo, a partir de las reformas neoliberales de la década del `90. Ver: Aguilar, P. (2011) “La feminización de la pobreza: conceptualizaciones actuales y potencialidades analíticas. En *Katál*, 14(1), pp. 126-133; Lerussi, R. (2018) “Escritos para una filosofía *feminista* del derecho laboral”. En *Estudios del Trabajo*, nro. 56, pp. 1-21; Morini, C. (2007) “The feminization of labour in cognitive capitalism”. *Feminist Review*, 87, pp. 40-59; Morini, C. (2014) *Por amor o a la fuerza. Feminización del trabajo y biopolítica del cuerpo*. Madrid: Traficantes de Sueños; Morini, C. y Fumagalli, A. (2007) “Life put to work: Towards a life theory of value”. En *Ephemeris*, 10 (3), pp. 234-252; Standing, G. (1999) “Global feminization through flexible labour: a theme revisited”. En *World Development*, 27(3), pp. 583-602. Dicha categoría reviste actualidad y presenta sugestivos insumos para pensar hilos de continuidad con los reflujos neoliberales de los últimos años en la región, las reformas laborales y la extensión de los microcréditos y el endeudamiento masivo hacia la población de estratos más pobres de la sociedad.

En términos sustantivos, uno de los grandes aprendizajes que ya podemos cosechar de esta extraordinaria situación, es la revalorización de los cuidados como trabajo y su aporte a los sistemas económicos; una tarea que incansablemente viene realizando el movimiento feminista hace tantos años. En gran medida, la capacidad de resiliencia estará dada por la puesta en marcha de mecanismos de economía del cuidado robustos³⁵, que pongan en el centro la sostenibilidad de la vida como motor de las sociedades. Estas respuestas deben traspasar los límites temporales de la coyuntura y convertirse en políticas integrales para hoy y para el futuro, teniendo en cuenta los retos demográficos que nos deparan las próximas décadas en la región³⁶.

En términos funcionales, sin lugar a dudas estamos viviendo una recentralización del rol del Estado y, en lo que a nuestra disciplina interesa, una revigorización de su papel en la arquitectura de relaciones laborales. Pero la construcción de consensos también requiere canales de diálogo amplios que involucren a los interlocutores sociales y a las organizaciones de la sociedad civil. Los marcos de acción propuestos tanto por la OIT³⁷ como por la Comisión IDH³⁸ brindan pistas certeras en este sentido.

Con todo, el camino por delante debe estar signado por el diseño de políticas de Estado que atiendan con trazo fino a estos históricos y estructurales desafíos que se ven potenciados por la pandemia, bajo el riesgo de que *algo cambie para no cambiar jamás*. Es tiempo de que las agendas de género y trabajo confluyan en una línea común atendiendo al horizonte compartido: la justicia social.

³⁵ OIT (2018). *Care work and care jobs for the future of decent work*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

³⁶ Si bien Argentina todavía cuenta con una tendencia demográfica favorable, en tanto posee una mayor cantidad de personas en edad económicamente activa que en edad dependiente (lo que sin lugar a dudas representa una ventana de oportunidad para el crecimiento económico), se prevé que esta tendencia se modifique a la baja para 2040. Esta modificación producirá una mayor presión sobre los sistemas de protección social, por lo que la adopción de mecanismos de provisión y revalorización de los cuidados es un imperativo impostergable.

³⁷ OIT, 2020, op. Cit.

³⁸ Comisión IDH (2020) *Pandemia y Derechos Humanos en las Américas*. Res. 01/2020. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-20-es.pdf>.