

Grupo de trabajo: El futuro del trabajo decente

CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS PARA UN TRABAJO DECENTE

Palanca # 12

Autores: Matías Maito (coordinador), Alejandra Beligoy, Carolina Brandariz, Norberto Cafasso, Patricio Camalet Le Noble, Beatriz Cappelletti, Lucía Cirmi Obón, Laura Frasco Zuker, Lucía Glimberg, Marina Joski, Macarena Lozano, Natalia Magnético, María Antonella Misenti, María José Rodríguez, Anaïs Roig, Magalí Troya, Claudia Lázzaro y Alberto Vicenzi.

1 ¿CUÁL ES LA IDEA?

Diseñar un programa de política pública que promueva y amplíe el cumplimiento del artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo mediante el trabajo conjunto del sector privado empleador y del tejido de la economía popular.

La propuesta representa un avance en el reconocimiento del derecho al cuidado en su interrelación con otros derechos. En particular, el derecho al trabajo y al trabajo decente, entendido como aquel que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (OIT 1999).

En concreto, se propone que **los parques industriales cuenten con espacios de cuidado para niñeces de 45 días a 3 años de edad**, tal como plantea la reglamentación de la norma en cuestión.

Estos espacios **serán utilizados tanto por las personas trabajadoras de los establecimientos emplazados en los parques como por familias trabajadoras de la comunidad aledaña**. En particular, se busca extender la cobertura de la norma a **hijos e hijas de trabajadoras y trabajadores que se desempeñan en la *economía popular y solidaria*** y otras formas de inserción laboral distintas al empleo asalariado registrado. En este sentido, se propone definir una estrategia que vincule recursos, necesidades y fortalezas de ambos sectores, y que a la vez identifique factores de riesgo y desafíos para avanzar en una organización del cuidado más justa e igualitaria en términos sociales y de género.

A su vez, considerando el saber y la experiencia acumulada en esas tareas, se propone **que los y las trabajadores/as de la economía popular del sector sociocomunitario participen en el ejercicio del trabajo de cuidado y educación en estos espacios**, en reconocimiento del valor social y económico del trabajo de cuidado que llevan adelante.

Para ello, y en línea con la forma en que una *sociedad del cuidado* (CEPAL, 2022) debiera garantizar de manera sistémica su provisión, esta propuesta considera también el rol activo del Estado en sus distintos niveles y desde diversas políticas públicas.

Se considera la posibilidad de desarrollar experiencias piloto *situadas* en parques industriales, teniendo en cuenta la potencialidad de alcanzar economías de escala que permiten estos entramados empresariales.

Desarrollo de la idea:

En el año 2022, el Poder Ejecutivo Nacional de Argentina reglamentó el art. 179 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo mediante el Decreto 144/22 "que impone habilitar salas maternas y guarderías en empresas".

La reglamentación estipula que los establecimientos con más de 100 personas empleadas deberán ofrecer espacios de cuidado para niñas y niños de 45 días a 3 años de edad inclusive a cargo de esa o ese trabajador, "sin distinción de su género", cubriendo el tiempo en el que se extiendan sus jornadas de trabajo.

Esta actualización de la legislación laboral la *pone a derecho* de mandatos constitucionales y convenios internacionales ratificados por la ley argentina en materia de igualdad de género, eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, conciliación entre trabajo y familia y protección de los derechos del niño, en lo que concierne al mundo del trabajo y sus actores.¹ En este sentido, el cumplimiento de esta obligación se inscribe y es exigible como derecho de los trabajadores y la reglamentación contempla que su falta sea considerada infracción laboral muy grave en el marco de las contempladas como discriminación en el empleo o la ocupación.²

El cómputo de la cantidad de 100 personas se realiza teniendo en cuenta la totalidad de quienes dependen de la empresa como así también de quienes prestan servicios en el establecimiento principal. El artículo 3 del Decreto 144 brinda la posibilidad de que, para cumplir con lo normado, las empresas se asocien entre sí, siempre que se encuentren en un rango de cercanía menor a 2 (dos) kilómetros de distancia. El artículo también menciona a los parques industriales, siendo esto una opción favorable para cumplimentar con la normativa en clave consorcial.

La idea se propone abordar una dimensión estructural de la desigualdad de género como es la desigual distribución de las responsabilidades de cuidado en perjuicio de las oportunidades de trabajo y condiciones de vida e ingresos de las mujeres. De esa

¹ Convenio 156 -OIT- aprobado por la Ley N° 23.451; artículo 10, inciso 1. del Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículo 5, incisos a) y b) de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y artículo 18, inciso 3. de la Convención sobre los derechos del niño.

² Infracciones muy graves: a) Las decisiones del empleador que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo o la ocupación por motivos de: raza, color, ascendencia nacional, religión, sexo, edad, opinión política, origen social, gremiales, residencia o responsabilidades familiares artículo 4° del Anexo II de la Ley N° 25.212.

manera, focaliza en una de las herramientas que desde el mundo del trabajo contribuyen a la reducción de esas desigualdades en la medida en que promueve la corresponsabilidad en los cuidados entre familias, Estado, comunidad y sector privado (Razavi, 2007; Faur, 2014; Elson, 2017; ONU Mujeres, 2021, Cirmi, 2023): la disponibilidad de espacios de cuidado y desarrollo infantil.³

Según la Memoria del Director General de la OIT a la 87^o Conferencia (1999), "el trabajo decente es el punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social". En dicha intervención, se explicita que la OIT debe promover oportunidades para que hombres y mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Y también reconoce que "Debido a sus orígenes, la OIT ha centrado esencialmente su atención en las necesidades de los trabajadores asalariados -la mayoría de ellos de sexo masculino- en empresas del sector estructurado, pero no se agota con ello su mandato, ni tampoco el mundo del trabajo. Casi todas las personas trabajan, pero no todos tienen un puesto de trabajo". En ese marco, el documento resalta que "La OIT se interesa por todos los trabajadores" y que "debe propugnar una perspectiva coherente de igualdad entre los sexos en el mundo del trabajo" (OIT, 1999).

La presente propuesta busca impulsar el conocimiento y cumplimiento de la legislación sancionada y ampliar su alcance o cobertura, considerando en relación con el cuidado de hijos a cargo de los trabajadores, todas las formas que asumen las relaciones laborales en el contexto argentino actual y dando lugar a la ampliación de los modelos de protección social. El objetivo es que el acceso, permanencia y desarrollo profesional de mujeres y LGBTI+ en el mundo del trabajo no se vean afectadas por las mayores responsabilidades que actualmente detentan en las tareas de cuidado no remuneradas.

En efecto, sabemos que el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado genera una serie de efectos negativos que refuerzan las relaciones de dominación y restringen el acceso a oportunidades políticas y económicas. Esto se traduce en trayectorias laborales desiguales y en una autonomía económica diferenciada según el género (Folbre, 2006), profundizando así las desigualdades de género y de clase. En este sentido, algunas autoras enfatizan la necesidad de analizar de manera crítica y simultánea tanto la precarización del empleo como la distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado en el hogar (Pérez Orozco, 2006). Tomando en cuenta los datos disponibles, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) de 2021, las mujeres le dedican en promedio 6 horas y 31 minutos diarios al trabajo no remunerado⁴, mientras que los varones solo 3 horas y 40 minutos (INDEC,

³ Otras medidas con el mismo objetivo: licencias igualitarias, espacios de lactancia, ampliación de causales en permisos y licencias retribuidas sin distinción de género, reconocimiento del tiempo de maternidad/paternidad y cuidado con fines previsionales; flexibilidad en horarios de entrada/salida p/conciliar responsabilidades familiares, entre otras.

⁴ Por "trabajo no remunerado" el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) alude a las "actividades productivas de los hogares vinculadas a la prestación de servicios para las propias

2022). Al analizar los distintos grupos etarios, la encuesta muestra que la dedicación al trabajo no remunerado aumenta con la edad, manteniéndose relativamente estable a partir de los 30 años (INDEC, 2022). Al considerar el nivel educativo, en el caso de las mujeres, a mayor formación educativa, menor participación en el trabajo no remunerado. Por el contrario, en los varones, el involucramiento en estas tareas aumenta con el nivel de instrucción, aunque el tiempo diario que dedican se mantiene relativamente estable. En cambio, entre las mujeres, el tiempo invertido varía significativamente según su nivel educativo, disminuyendo a medida que su grado de formación formalmente reconocido es más alto (INDEC, 2022). Estas dinámicas pueden explicarse por el menor peso del tiempo de ocupación a medida que avanza la edad, la interdependencia entre las tareas de cuidado dentro del hogar y la disponibilidad de servicios públicos destinados al cuidado, así como por los patrones culturales que influyen en la organización del trabajo doméstico y de cuidado. En sintonía con investigaciones realizadas en otras latitudes (por ejemplo, Craig & Mullan, 2011), la encuesta revela que el trabajo de cuidado no remunerado⁵ ocupa la mayor cantidad de tiempo de las personas dentro de los hogares. Asimismo, del total de los hogares con demandantes de cuidado, 84,3% corresponden a personas de hasta 13 años (INDEC, 2022). Lo cual permite inferir que el tiempo dedicado al cuidado infantil representa la mayor porción del tiempo de cuidado no remunerado hacia miembros de los hogares.

Si bien el trabajo de cuidado representa la mayor carga horaria en el tiempo de trabajo no remunerado, otro dato significativo de la encuesta remite al tiempo de trabajo de apoyo a otros hogares, para la comunidad y voluntario que, para el 7,8% de las personas de 14 años y más que lo realiza, representa una dedicación sensiblemente mayor a la del trabajo doméstico (3 horas y 52 minutos en promedio) (INDEC, 2022). En estas actividades, la participación y el tiempo que las mujeres dedican es siempre mayor que el de los varones. Considerando estos datos, vale subrayar que las trabajadoras del cuidado comunitario suelen acumular una doble o triple jornada de trabajo.

Según datos de junio 2022, el universo de trabajadores sociocomunitarios de la economía popular representaba 898.220 personas⁶ (RENATEP, noviembre 2022), es decir, representaba un 27,7% del registro. Dentro de esa rama 64,8% declara ser

personas integrantes del hogar, para otros hogares o para la comunidad; también se incluye el trabajo no remunerado que se presta en instituciones sin fines de lucro" (INDEC, 2022: 69).

⁵ Refiere a las "actividades de cuidado y apoyo a niñas y niños menores de 14 años de edad, de personas mayores y de aquellos otros miembros del hogar que lo requieran, cualquiera sea su edad o condición –por problemas de salud temporales, crónicos o permanentes, o por discapacidad– y los tiempos de traslado para realizarlas. Comprende las actividades de cuidado a miembros del hogar, exclusivamente. Entre las actividades de cuidado destinado a menores de 14 años se incluye darles de comer, bañarlos, llevarlos al baño o cambiarles el pañal; prepararlos para que vayan a la escuela o a cualquier otro lugar; prepararlos para dormir, jugar; el apoyo escolar y de aprendizaje, entre otras." (INDEC, 2022: 69).

⁶ El Registro Nacional de Trabajadores de la Economía Popular (RENATEP) tiene como objetivo contabilizar a este sector. Según su definición, incluye a quienes "crean su propio trabajo a partir de sus saberes y oficios, en unidades productivas individuales o colectivas que están inscriptas en relaciones asimétricas en el ámbito financiero, comercial o fiscal". La inscripción en este registro es voluntaria, lo que ha resultado en un aumento progresivo del número de personas registradas.

www.argentina.gob.ar/desarrollosocial/renatep.

“trabajador/a de comedores y merenderos comunitarios”, mientras que 2,9% dice estar abocado/a al cuidado de niños/as, enfermos/as, personas con discapacidad, ancianos/as (RENATEP, noviembre 2022). Este trabajo suele ser mal remunerado, cuenta con escasos derechos asociados, o directamente se ejerce sin remuneración. Las condiciones de vida y trabajo de quienes se desempeñan en esta rama de actividad, caracterizada por una alta feminización, han sufrido un rápido deterioro. Un informe reciente estima que aquellas personas que percibían una remuneración parcial a través del programa Potenciar Trabajo han perdido el 54 % de su poder adquisitivo, ya que este ingreso pasó de representar el 50 % del salario mínimo, vital y móvil (SMVyM) a sólo el 27%. Asimismo, se señala que las transferencias de apoyo empleadas para remunerar a trabajadoras en espacios de cuidado infantil se redujeron a la mitad (Cirmi et al, 2025: 5).

En ese contexto, el presente proyecto busca ampliar la valoración social y económica del trabajo del cuidado comunitario mediante el ejercicio de esas tareas en los espacios de cuidado situados en contextos laborales de la economía formal o de mercado.

Por último y en clave de articular el ejercicio de los derechos, esta propuesta prioriza que el ejercicio de la corresponsabilidad empleadora en el cuidado de la primera infancia a cargo de sus trabajadores se resuelva con la apertura de espacios de cuidado *versus* la habilitación de reintegros de gastos de guardería o trabajo de cuidado de niños en el hogar. En este sentido valora los contenidos de la Convención de los Derechos del Niño orientados a promover o adoptar “las medidas apropiadas para que los niños cuyos padres trabajan tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones de guarda de niños para los que reúnan las condiciones requeridas” (art 18, inc 3)⁷.

La propuesta propone avanzar en las siguientes acciones, reconociendo un *piso* de antecedentes y recursos disponibles que le otorgan viabilidad:

1. *Promover acuerdos entre empresas, representaciones gremiales de trabajadores del sector formal y de la economía popular (organizaciones sindicales) y distintos niveles de gobierno con el objetivo de impulsar la instalación de espacios de cuidado en los parques industriales y otros espacios, y de dotarlos de un equipamiento adecuado, de modo tal de consolidar una propuesta de calidad que cuente con los recursos didácticos necesarios para llevar adelante la tarea día a día*⁸. En este sentido en el marco de la propuesta se identifican políticas (de infraestructura, producción, educativas) concurrentes con esta iniciativa:

⁷ <https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>

⁸ A fines de 2023 se habían registrado 54 acuerdos aplicables a empresas, grupos de empresas o rama de actividad, sin considerar la cantidad de personal asignado por establecimiento, para reconocer corresponsabilidad en el cuidado, siguiendo el enfoque de la Reglamentación. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/07/informe_mesa_interministerial_de_politic_as_de_cuidado_2022-2023.pdf

- a. Planificación y ejecución de Infraestructura de cuidado a cargo del MISP - Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos de la Provincia de Buenos Aires. Inspirado en el programa nacional Infraestructura del Cuidado creado por el Ministerio de Obras Públicas, que reservaba un 8.5% para inversión en obra pública para infancia, juventudes, las personas mayores y las personas con discapacidad⁹. https://www.gba.gob.ar/infraestructura/links_de_interes - El MISP ofrece el servicio de un Jardín Maternal para trabajadores y trabajadoras del organismo.
 - b. Programa de Apoyo al Plan Nacional de Primera Infancia (Préstamo BID 4229/ OC-AR) 371- Juegos y equipamiento de espacios de primera infancia, a través de los órganos provinciales que llevan adelante las políticas de infancia (MCH - Ministerio de Capital Humano) <https://www.argentina.gob.ar/educacion/transparencia/programas-proyectos/prini-i/componentes-del-proyecto>¹⁰
2. *Promover la inscripción a registros de trabajadores del cuidado sociocomunitario* existentes como el actual «Registro de trabajadores de cuidados» (Ministerio de Trabajo, Provincia de Buenos Aires), de modo que funcionen como *bolsa de trabajo* ante las demandas de las empresas, parques industriales, el sector público, o familias particulares que así lo requieran. (Registro de Trabajadoras y Trabajadores del Cuidado - Subsecretaría de Empleo - Provincia de Buenos Aires <https://www.trabajo.gba.gov.ar/registro-trabajadoresdecuidados>).
 3. *Relevar oferta pública de formación y fortalecimiento de saberes preexistentes de las trabajadoras del cuidado y de la educación popular* dedicadas a la primera infancia e implementar acciones de certificación de competencias para promover la acreditación de las y los trabajadores que desarrollan esas tareas en el marco del sector sociocomunitario de la economía popular (Diplomaturas Universitarias; Norma de Competencias de Facilitadores del Desarrollo Infantil en la Primera Infancia).
 4. *Identificar la complementariedad de fuentes de financiamiento de ingresos/salario de trabajadoras y trabajadores que desempeñarán las tareas de cuidado* (programas sociales de distintas jurisdicciones; fuente privada empleadora), así como para el costeo de mecanismos de seguros de responsabilidad civil.
 5. *Construir redes con las escuelas de nivel inicial y jardines comunitarios* aledaños para la resolución de conflictos emergentes; como también para la socialización de agendas en torno a salidas didácticas, recursos disponibles, etc.

⁹ Nivel de inversión superado entre los años 2021/22 y 2023 (10,4%, 9,01% y 10% respectivamente).

¹⁰ Al momento de elaboración de esta propuesta, el programa referido se encuentra vigente, aunque con un muy bajo nivel de ejecución presupuestaria.

2 ¿QUÉ ERRORES TRATA DE SOLUCIONAR ESTA IDEA?

En la actualidad, los cuidados se encuentran familiarizados y feminizados, lo que impacta de manera negativa en las trayectorias laborales de las mujeres y diversidades. Este fenómeno contribuye a la existencia y persistencia de la brecha salarial y de desigualdades en torno al acceso y cumplimiento de derechos. Esta situación se amplifica en las inserciones laborales que están por fuera del sector formal.

Por otra parte, la labor llevada adelante por las trabajadoras del cuidado y la educación en la economía popular no está adecuadamente valorada ni jerarquizada, lo cual se traduce en trabajos generalmente con bajas remuneraciones o, directamente, no remunerados.

En ese marco, la propuesta busca reducir la fragmentación existente entre las y los trabajadores del sector formal y quienes se desempeñan en la economía popular u otro tipo de modalidades ocupacionales en dos sentidos. En primer lugar, garantizando el derecho al cuidado de la primera infancia a cargo de quienes no están insertos en empleos formales y en segundo lugar, ampliando las oportunidades de inserción laboral y garantizando el cumplimiento de los derechos laborales para trabajadoras y trabajadores del cuidado, es decir, formalizando a las y los trabajadores del cuidado a partir de las herramientas de la legislación laboral.

3 ¿QUIÉNES SERÁN LOS RESPONSABLES DE GESTIONAR LA IDEA?

- El Estado en sus distintos niveles (nacional, provincial, municipal), a través de las áreas de trabajo, producción, educación, infancia, obras públicas.
- Empresas o establecimientos del sector privado (en este caso, radicados en parques industriales).
- Organizaciones sindicales, cooperativas y trabajadoras y trabajadores comunitarios del cuidado y la educación.

4 ¿QUÉ MECANISMOS DE RENDICIÓN DE CUENTAS O MEDICIONES SE PUEDEN PONER EN MARCHA?

- Registro de establecimientos y espacios de cuidado gestionados por trabajadoras y trabajadores de la economía popular, comunitaria.
- Registro de demanda potencial y asistencia a espacios de cuidado (guarderías, jardines maternos, centros de primera infancia) en el ámbito de desarrollo de la experiencia.
- Registro de demanda potencial de servicios de apoyo para el cuidado de la primera infancia entre trabajadores y trabajadoras del sector privado en la jurisdicción.

- Registro de universo potencial (actual, evolución) de niños y niñas en la primera infancia entre trabajadores que desempeñan sus tareas en empresas radicadas en parque industrial o en zona de radicación de empresas del sector privado, en la jurisdicción.

5 ¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS POTENCIALES DE LA IDEA Y CUÁLES SUS COSTES?

Beneficios:

- Reducción de las brechas de género en el mercado laboral ampliando el acceso a los servicios de cuidado de primera infancia tanto a los hijos e hijas de trabajadoras y trabajadores del sector formal como a los de quienes están insertos en otro tipo de modalidades.
- Ampliación de oportunidades laborales y reconocimiento del valor del trabajo desempeñado por trabajadoras y trabajadores del cuidado sociocomunitario de la primera infancia y educadores/as populares.
- Disponibilidad de servicios de cuidado, socialización y educación temprana de calidad para la primera infancia, basado en la experiencia acumulada por las y los trabajadores del sector sociocomunitario de la economía popular.
- Reducción de costos para las empresas sujeto de aplicación de la legislación laboral vigente, considerando la posibilidad de lograr economías de escala en parques industriales o en mecanismos consorciados, garantizando un ingreso adecuado y un trabajo con derechos a los/as trabajadores sociocomunitarios del cuidado y de la educación popular. A la vez contribuyendo a sostener y ampliar un entramado de infraestructura y servicios de cuidado con demanda insatisfecha y en crisis en la actualidad. Es de destacar que en la creación del Programa Nacional para el desarrollo de Parques Industriales uno de sus fundamentos radica en la necesidad de hacer frente como comunidad a los nuevos desafíos que está experimentando el mundo del trabajo, los cambios tecnológicos, las tendencias demográficas, sociales y ambientales y en este sentido se fomenta su desarrollo para "impulsar esquemas de asociativismo y cooperativismo en procura de un desarrollo industrial sostenible e inclusivo aplicando políticas de género y diversidad" (Considerandos del Decreto 716/2020).
- Prevención del trabajo infantil y resolución de estrategias de cuidado y educación de niños y niñas en situación de trabajo infantil.

Costos:

La normativa vigente determina que los empleadores deben instalar espacios de cuidado de primera infancia o financiar mediante reintegros los servicios de cuidado.

Para apoyar el cumplimiento de esa normativa la propuesta promueve la participación del sector público estatal (en sus distintos niveles) en el

cofinanciamiento de la instalación y el mantenimiento de dichos espacios, considerando en particular que, desde una vocación de *universalidad* del derecho al cuidado y al trabajo decente, se extienda la cobertura de un servicio facilitado por el sector privado empleador, a trabajadoras y trabajadores de su localidad, aun cuando no se desempeñen en sus establecimientos, ampliándose la noción de responsabilidad o corresponsabilidad social.

El presupuesto deberá considerar tanto la construcción del edificio como el funcionamiento del centro de cuidado (salarios del personal, equipamiento, gastos operativos y gastos administrativos).

6 ¿LA IDEA AUMENTARÁ LA INCLUSIÓN ECONÓMICA Y/O MEJORARÁ LA AUTONOMÍA? ¿SI ES ASÍ, CÓMO?

Considerando que las mayores responsabilidades asignadas socialmente a las mujeres en las tareas de cuidado no remuneradas constituyen uno de los principales obstáculos para participar y mejorar su posición en el trabajo remunerado, la instalación de espacios de cuidado apunta a remover esas barreras, en este caso, tanto para trabajadores y trabajadoras insertas en empleos formales como para quienes se desempeñan bajo otra modalidad. En este sentido la distribución igualitaria y corresponsable de las tareas de cuidado es una condición en el avance de la autonomía económica de las mujeres y de su autonomía en la toma de decisiones, de la participación en la vida social, en general.

La propuesta redundará a su vez, en el reconocimiento y la jerarquización del trabajo que desempeñan en el sector de los cuidados, trabajadores comunitarios, en su mayoría mujeres, promoviendo su incorporación en espacios instalados en parques industriales en un marco de reconocimiento pleno de sus derechos laborales.

Dichas iniciativas redundarán en una reducción de las brechas de género en el mundo del trabajo y, consecuentemente, en una mayor autonomía económica para las mujeres. Asimismo, también impactarán en la atención y mejoramiento de las condiciones de vida de la infancia, en particular de la primera infancia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Cirmi, L., Rodríguez, M. J., Franganillo, V., de la Vega, L., & Mesa Intersectorial de La cocina de los cuidados. (2025). *La cocina de los cuidados. Informe n°4*. <https://www.cels.org.ar/web/publicaciones/la-cocina-de-los-cuidados-informe-4/>

Cirmi, L. (2023). *Economía para sostener la vida*. Akal.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). *La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género*

(LC/CRM.15/3).

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48363/S2200704_es.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Craig, L., & Mullan, K. (2011). How Mothers and Fathers Share Childcare: A Cross-National Time-Use Comparison. *American Sociological Review*, 76(6), 834-861. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0003122411427673>

Elson, D. (2017). Recognize, Reduce, and Redistribute Unpaid Care Work: How to Close the Gender Gap. *New Labor Forum*, 26(2), 52-61. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1095796017700135>

Faur, E. (2014). *El cuidado infantil en el siglo XXI. Mujeres malabaristas en una sociedad desigual*. Siglo XXI.

Folbre, N. (2006). Measuring Care: Gender, Empowerment, and the Care Economy. *Journal of Human Development*, 7(2), 183-199. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14649880600768512>

Hester, H. y Srnicek, N. (2023). *Después del trabajo. Una historia del hogar y la lucha por el tiempo libre*. Caja negra.

INDEC. (2022). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021: resultados definitivos*. https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021_resultados_definitivos.pdf

OIT (1999). Memoria del Director General: Trabajo decente. *87ª Reunión de la OIT*. <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

ONU Mujeres. (2021). *Invertir en Cuidados y Corresponsabilidad*. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2023-01/Invertir%20en%20Cuidados%20y%20Corresponsabilidad%20-%20Los%20cuidados%20y%20su%20rol%20en%20la%20sociedad.pdf>

Pérez Orozco, A. (2006). Amenaza Tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. *Revista de Economía Crítica*, 5, 7-37. http://webs.ucm.es/info/ec/rec/Revista_Economia_Critica_5.pdf

Razavi, S. (2007). *The Political and Social Economy of Care in a Development Context. Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options*. *Gender and Development Programme Paper Number 3*. [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/\\$file/Razavi-paper.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/$file/Razavi-paper.pdf)

RENATEP-MDSN. (2022). *Principales características de la economía popular registrada*. Informe noviembre 2022. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_renatep_noviembre_2022_v3.pdf