

## **1. Introducción.**

Un reciente informe de la OIT (2019) nos muestra que, en los últimos 5 años, la diferencia entre la tasa de empleo de los hombres y las mujeres no logró disminuirse considerablemente.

A las mujeres nos sigue constando alcanzar puestos altos, y el nivel de educación no es la causa; según el informe las mujeres tienen un nivel de educación más alto que los varones. La educación, entonces, no es la causa de tener menos y peores empleos. Diversos factores obstaculizan la igualdad real de empleo y de oportunidades y entre ellas se encuentran el cuidado de los niños, de otros familiares y la llamada “penalización de la maternidad”.

Este trabajo pretende mostrar en números una realidad de la que día a día somos testigos, de cómo año tras año y sin razones realmente objetivas las mujeres son excluidas de puestos directivos o jerárquicos, de cómo año tras año ganan menos por iguales tareas y de cómo la maternidad lejos de ser protegida es penalizada.

Sin embargo, esta situación no termina en el mercado laboral, sino que se proyecta hasta el momento en que una trabajadora intenta obtener un beneficio de jubilación contributiva en que su carrera laboral determinará sus posibilidades y lo que no es menor, su cuantía y su futuro.

## **2. La mujer trabajadora y su protección internacional.**

En esta protección adquieren particular relevancia, la Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), como asimismo la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belén do Pará).

La Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer establece que "los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política

encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer."

En su artículo 11 regula "1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella. 3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda."

Por su parte, la Convención de Belén do Pará, en su art. 5 dispone: "toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos y el art. 6 reconoce "el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación".

Por su parte, existen distintos convenios de la O.I.T.

Los convenios de la O.I.T. son instrumentos que pertenecen a la categoría de tratados, pero con características propias, entre las que se destaca el hecho de que se adoptan en asambleas tripartitas y no solamente gubernamentales.

En nuestro país han sido asimilados a tratados, primero bajo el artículo 31 de la Constitución, que alude a los "tratados con potencias extranjeras", y actualmente también bajo el art. 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, que se refiere a los "tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales". En consecuencia, tienen jerarquía suprallegal, criterio sostenido en forma pacífica por la jurisprudencia.

El Convenio nro. 111 materializó el compromiso de la O.I.T. de eliminar la discriminación en el empleo, cualquiera sea su razón de ser y la forma en que se manifieste.

Por su parte, el Convenio nro. 156, conforme sus considerandos, ante la aparición de nuevos criterios de discriminación, permitió reconocer la efectiva igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre estos y los demás trabajadores, así como también que las responsabilidades familiares constituyen una problemática que afecta a la familia y a la sociedad, y no sólo a las trabajadoras.

El Convenio lo complementa la Recomendación nro. 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, del año 1981, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo.

En tanto las medidas encaminadas a que hombres y mujeres puedan compaginar sus obligaciones laborales y familiares son la consecuencia lógica del principio de igualdad, por todos aceptado, el Convenio nro. 156 y la Recomendación nro. 165 deben ser considerados elementos indispensables del objetivo general de garantizar que todo hombre y toda mujer tengan la posibilidad de llevar a cabo plenamente sus funciones en la vida social, económica, pública, familiar y laboral (véase Litterio, Liliana Hebe, "El Convenio nro. 156 de la OIT frente al derecho y la práctica argentinos", en Revista de Derecho Laboral, 2009-I "Igualdad de oportunidades y de trato", Rubinzal Culzoni Editores).

Así, las preocupaciones fundamentales para la organización han sido permitir que las mujeres combinen de manera exitosa sus funciones reproductivas y productivas, e impedir que, debido a su función reproductiva, reciban un trato desigual a la hora de conseguir y de conservar un empleo.

En el Informe de la O.I.T. del año 2009 elaboró un informe sobre el tema, denominado "La igualdad de género como eje del trabajo decente". El informe es extenso y se divide en distintas partes. La OIT postula en el Informe referido como aspecto central que "La adopción de un enfoque integral de la igualdad de género es un elemento intrínseco del Programa de Trabajo Decente." Expresa que la igualdad de género debe considerarse una cuestión transversal en el marco de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente, esto es: (1) el empleo, (2) la protección social, (3) los principios y derechos fundamentales en el trabajo aplicados mediante las normas internacionales del trabajo, entre otros medios, y (4) el diálogo social. Por tanto, los esfuerzos encaminados a lograr que la igualdad de género forme parte de la esencia del trabajo decente deberían ser de carácter integral.

El planteamiento de la OIT se basa en un enfoque basado en los derechos y en la eficacia económica: la igualdad de género en el mundo del trabajo no es sólo una cuestión de derechos humanos y de justicia para los trabajadores, sino que también reviste interés desde el punto de vista empresarial para los empleadores, y es fundamental para el logro del crecimiento económico y la reducción de la pobreza a nivel nacional.

Se manifiesta además en el informe que el sexo no es un indicador de las competencias, y la decisión de contratar, capacitar o promover a las mujeres y hombres jóvenes debería basarse siempre en factores como las competencias profesionales y los requisitos inherentes al empleo.

El informe hace un repaso por las complicaciones que sufre la mujer en el ámbito laboral.

Las mujeres tropiezan con obstáculos sistémicos de todo tipo en el mundo del trabajo, empezando por el hecho mismo de si tienen o no un trabajo remunerado (ya sea a tiempo completo o parcial); el tipo de trabajo que consiguen o del que quedan excluidas; su acceso a ayudas tales como servicios de guardería; la remuneración y prestaciones que perciben y las condiciones en que trabajan; su posibilidad de acceder a ocupaciones "masculinas" mejor remuneradas; la inseguridad de sus empleos o empresas; su falta de derecho a pensión o a prestaciones, y su falta del tiempo, de los recursos o de la información necesarios para hacer valer sus derechos. Del voto de la Dra. Traversa en autos "Bruno" ver cita Nro. 5.

Asimismo, en nuestra legislación interna, encontramos las disposiciones de la ley 26.485 y su decreto reglamentario nro. 1011/2.010 de "Protección integral a las mujeres" (art. 4, 5 y 35).

El artículo 6° de la norma refiere a las modalidades de violencia y dentro de éstas a la violencia laboral. Dice "a los efectos de esta ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes: c) Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral..."

### 3. La brecha.

La brecha de género que se plantea resulta en relación a indicadores esenciales de mercado que pese a los avances no lograron reducirse considerablemente y continúan generando preocupación. Mientras no se tomen las medidas políticas necesarias no se logrará la igualdad tan esperada y ansiada.

Es una realidad indiscutida que las mujeres quieren trabajar. Conforme el relevamiento efectuado por la OIT (2019) el 70% de las mujeres entrevistadas manifestó su deseo de trabajar, sin embargo, para el año 2018 solo el 45,3% tenían un empleo remunerado. Para el mismo período las mujeres tenían 26 puntos porcentuales menos de probabilidades de ser empleadas que un hombre y más probabilidades que los hombres de ser empleadas en ocupaciones consideradas poco calificadas y en peores condiciones (75% en los países de América Latina).

Las mujeres son más vulnerables al déficit de trabajo decente y más propensas a la informalidad.

La brecha salarial sigue siendo en promedio del 20% en el mundo y si bien se siguen buscando las causas originalmente asociadas a la falta de rentabilidad de niveles de educación superior, la realidad es que existe una gran parte de esa brecha que no puede ser explicada.

### 4. Las causas

**La educación** se muestra como un factor importante pero no determinante, si bien distintos informes muestran que cuanto más alta es la calificación de hombres y mujeres mayores son las tasas de empleo, la rentabilidad que suponen los niveles de estudio no es la misma para hombres que para mujeres. Mientras que el 41,5% de las mujeres adultas con título universitario están desempleadas, éste sólo es del 17,2% para los hombres en igual situación. El informe de la OIT (2019) afirma que es improbable que la educación sola cierre la brecha.

Las mujeres son **cuidadoras** por antonomasia, la prestación de cuidados no remunerados sigue siendo el principal motivo por el que las mujeres están fuera de la fuerza de trabajo. En

todo el mundo el 21,7% de las mujeres realizan un trabajo de cuidados no remunerado a tiempo completo en comparación con el 1,5% de los hombres.

La llamada **penalización de la maternidad** sigue siendo un factor considerable, el 45,8% de las madres de niños hasta 5 años tenían un empleo, en comparación con el 53,2% de las mujeres sin niños de esa edad. Esta penalización también se evidencia si se compara con mujeres sin niños pequeños.

Las mujeres en general y las mujeres con niños pequeños en particular se enfrentan a una discriminación para el acceso a cargos de liderazgo.

Las madres de niños menores de 6 años registran las tasas más bajas de presencia en cargos de liderazgo mientras solo el 25,1% son mujeres, el 74,9% son hombres. Si se considera solo trabajadores sin hijos pequeños la brecha es del 31,4 para las mujeres y del 68,6% para los hombres.

La **violencia y el acoso** repercuten negativamente en la participación en el empleo y en la calidad del trabajo.

La **infrarrepresentación** en sindicatos y organizaciones de empleadores. Es necesario contar con presencia femenina en los procesos de negociación

## 5. Argentina

Un reciente informe Shokida (2019) muestra la masculinización del mercado de trabajo en la Argentina a partir de algunos indicadores:

La tasa de actividad, que es la relación entre la población activa y la población total, es ampliamente mayor entre los varones con una diferencia que supera los 20 puntos porcentuales. Esto sin necesidad de mayor análisis resulta de la dedicación de la mujer a las tareas domésticas en sus hogares sin remuneración ni aporte previsional alguno y como consecuencia la imposibilidad de invertir su tiempo en el mercado de trabajo, en una carrera profesional, en su futuro.

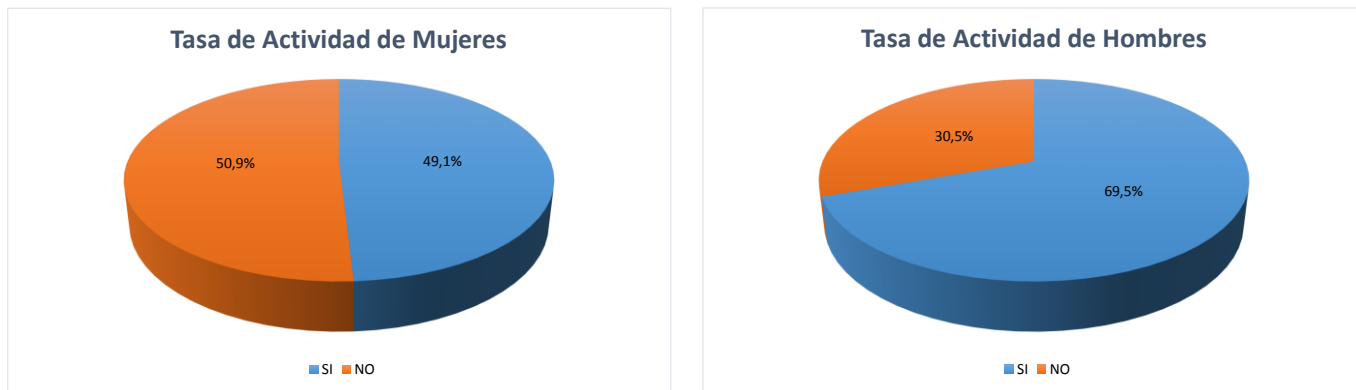


Figura 1. Población de 14 años y más. Tasas de Actividad por sexo. Total aglomerados urbanos 3<sup>er</sup> trimestre 2018. Elaboración propia. Fuente: Shokida Natsumi S. (2019).

La tasa de empleo exhibe la proporción de ocupados respecto de la población total y nuevamente la diferencia de género supera los 20 puntos.

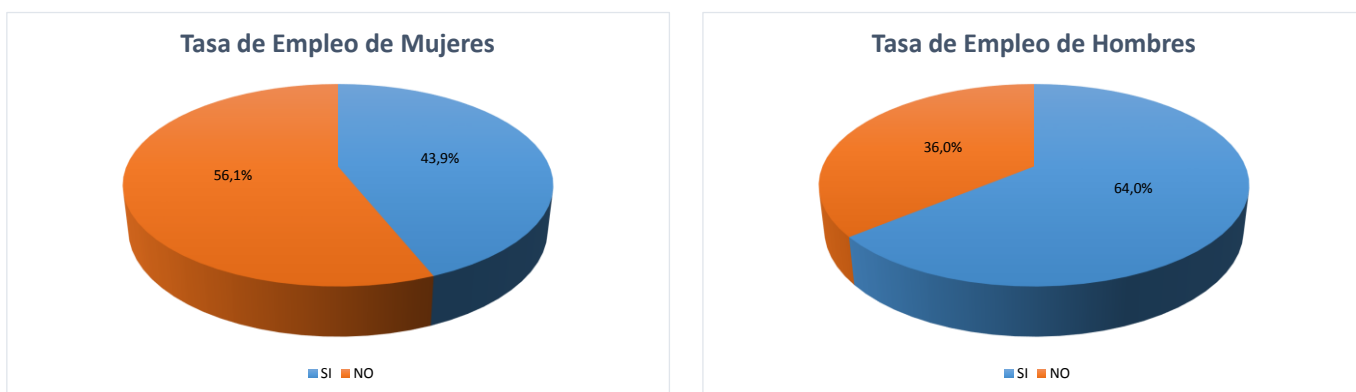


Figura 2. Población de 14 años y más. Tasas de Actividad por sexo. Total aglomerados urbanos 3<sup>er</sup> trimestre 2018. Elaboración propia. Fuente: Shokida Natsumi S. (2019).

Por otro lado, las tasas de desocupación y subocupación reflejan la proporción sobre la población económicamente activa. Para estos casos las tasas para las mujeres son mayores que para los hombres, aun siendo menos en el mercado de trabajo. Estas tasas expresan las dificultades que afrontan las mujeres para conseguir un trabajo y en particular con una jornada legal.

En el mundo las tasas de subocupación afectan a las mujeres debido a que sus obligaciones domésticas les impiden afrontar jornadas de 8 horas.



Para el tercer trimestre de 2018 la tasa de desocupación afectaba a un 7,8% de hombres y un 10,5% de mujeres, mientras que la de subocupación trepaba al 14,4% en mujeres y un 9,8% en hombres.

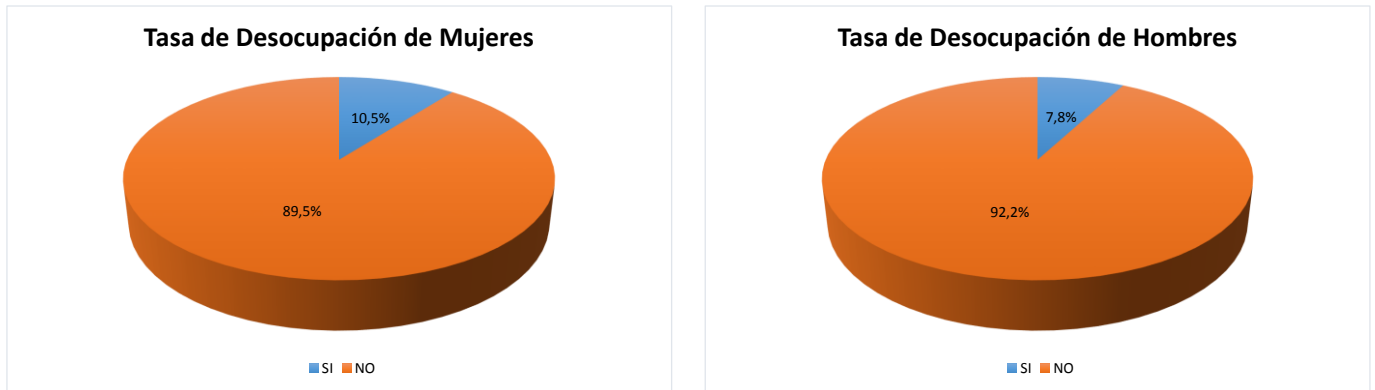


Figura 3. Población de 14 años y más. Tasas de Desocupación por sexo. Total aglomerados urbanos 3<sup>er</sup> trimestre 2018. Elaboración propia. Fuente: Shokida Natsumi S. (2019).

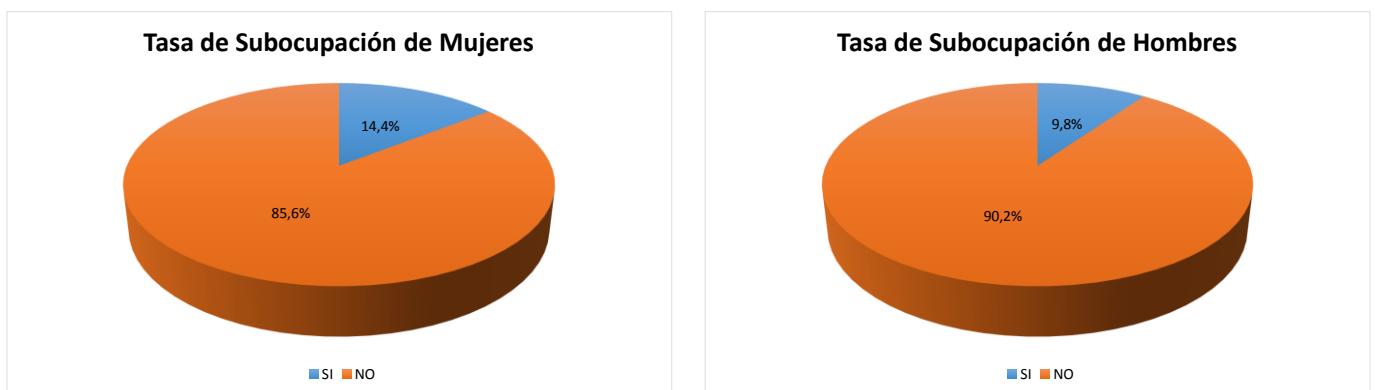


Figura 4. Población de 14 años y más. Tasas de Subocupación por sexo. Total aglomerados urbanos 3<sup>er</sup> trimestre 2018. Elaboración propia. Fuente: Shokida Natsumi S. (2019).

Respecto al trabajo decente las mujeres tienen menos posibilidades de acceder a un trabajo registrado y los porcentajes nuevamente muestran cómo las afecta en mayor proporción el trabajo en negro (37% - 32,1%).

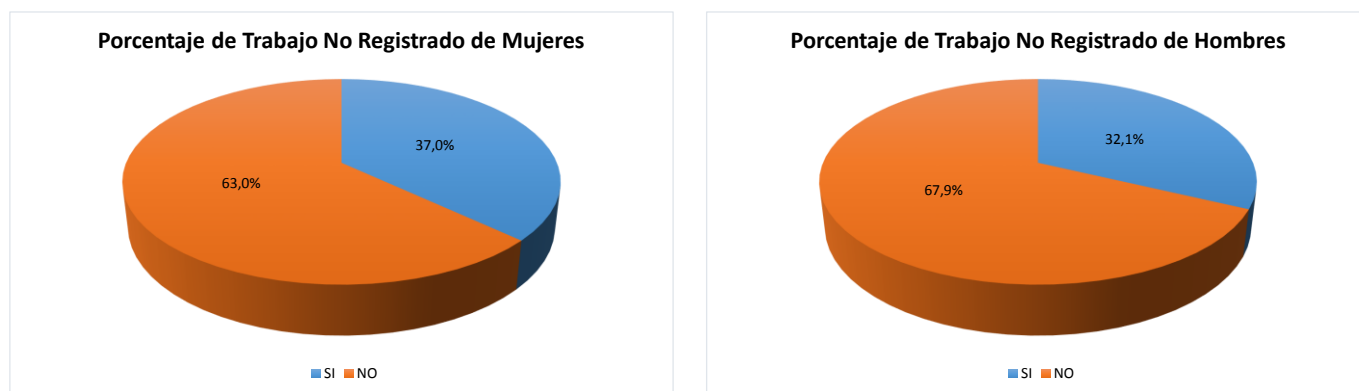


Figura 5. Población de 14 años y más. Tasas de Empleo no Registrado por sexo. Total aglomerados urbanos 3er trimestre 2018. Elaboración propia. Fuente: Shokida Natsumi S. (2019).

En materia de ingresos mensuales de los trabajadores y trabajadoras las mujeres ganan en promedio un 25% menos que los varones (\$13.860,60 - \$18.537,90), corresponde a la totalidad, cualquiera sea su categoría ocupacional, calificación o jerarquía y considerando la ocupación principal. Si la brecha se calcula entre asalariados y asalariadas no registrados la diferencia es aún peor trepando a un 37,2% la diferencia de ingresos, es decir que la brecha es peor para quienes trabajan en peores condiciones.

La brecha se mantiene en un 20% si se consideran iguales niveles de calificación del puesto de trabajo y empeora si se comparan puestos no calificados donde la brecha alcanza el 38,6%.

Estas cifras superan las mundiales según la OIT y posicionan a la Argentina en el noveno país de “ingresos altos” más desigual del mundo.

## 6. El impacto de la brecha en el régimen de jubilaciones

Hasta acá se expusieron las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral. La división sexual del trabajo implica que las labores asociadas a lo femenino hayan sido labores no remuneradas como tareas de crianza (niñeras) limpieza (domésticas) o el cuidado (enfermeras). Cuando empezaron a ser remuneradas, se instalaron en el mercado en forma precaria, con su consiguiente informalidad y salarios bajos, justamente factores que definen el acceso a la jubilación en regímenes contributivos. Esto provoca un acceso menor a las prestaciones, y ente quienes acceden los montos de jubilaciones son muchos más bajos. Algunas medidas como las moratorias previsionales o la Pensión al Adulto Mayor redujeron

la brecha de acceso, pero mantienen las diferencias en la calidad de las prestaciones y en particular su monto.

Todas las brechas señaladas en el mercado laboral, trabajo no registrado, subocupación, falta de acceso a cargos jerárquicos reproducen la situación y la brecha en el sistema de jubilaciones.

Según ANSES <sup>1</sup>a junio de 2018 la brecha de ingresos pasivos por sexo es del 36,83% (en el rango de edad 60-64) y del 18,26% (en el rango de edad 65-69).

## **7. Propuestas laborales y sociales hacia la igualdad de género.**

### **7.1. Mejorar la participación y representación de las mujeres en ámbitos laborales, previsionales, sociales y de decisión política**

La falta de representación femenina en sindicatos, instituciones previsionales o de decisión política atenta contra la posibilidad de ser escuchadas y dotar al mercado laboral de perspectiva de género.

### **7.2. Licencia parental inclusiva e igualitaria**

Una licencia parental y de cuidado remunerada igualitaria para padres y madres parece ser la única forma de conseguir la tan perseguida igualdad. Un número importante de países, entre ellos España han equiparado las licencias e incluso han adoptado medidas para cubrir a las mujeres que se desempeñan en la economía informal. Los convenios de trabajo deben asumir este desafío de mejorar las políticas de licencia familiar.

### **7.3. Reformas laborales reales y prácticas**

Es necesario derogar cualquier disposición que establezca la imposibilidad de trabajar en algunas actividades que ya no tienen justificación alguna, superar esas barreras ya mejora la posición de la mujer en el mercado de trabajo. En este punto tuvo y tiene un rol muy importante la justicia equilibrando activamente las desigualdades legales o convencionales, aplicando perspectiva de género en sus fallos (ver punto 7.5).

La legislación actual que garantiza la igualdad de remuneración parece no haber servido, la brecha sigue existiendo sin explicación alguna. Hay que adoptar medidas contundentes e

---

<sup>1</sup> Datos abiertos ANSES a junio de 2018 para esos rangos de edad.

innovadoras que eliminen cualquier tipo de discriminación salarial hacia la mujer, inclusive aquellas formas en que la disparidad de ingresos proviene de las dificultades de acceso a puestos jerárquicos.

Se requiere la revisión de los convenios y reglamentos que autoricen o permitan cualquier tipo de penalidad al goce de licencias familiares y a redistribuir las prestaciones de cuidado no remuneradas.

Generar las condiciones para lograr un mundo del trabajo sin violencia y sin acoso, estas situaciones afectan las carreras laborales de las mujeres y no hay en las normas laborales licencias ni apoyos que permitan a la trabajadora afectada sobrellevar la situación y reinsertarse al mercado laboral.

Ante la mayor expectativa de vida y el rol de la mujer para lograr la igualdad de género es necesario contar con políticas y servicios de cuidado tanto infantiles como para personas mayores. La OIT (2019) señala que las tasas de empleo de las mujeres entre 18 y 54 años de edad con familias suelen ser más elevadas en los países en que un porcentaje alto de PIB se invierte en gasto público y en particular en servicios de cuidado. El envejecimiento acelerado de la población ha mostrado que la demanda de servicios de cuidado se encuentra en aumento y que habrá déficit a menos que se efectúen las inversiones necesarias.

## **7.4. Incluir la perspectiva de género en los sistemas de seguridad social**

### **7.4.1. El diseño de los sistemas de seguridad social.**

Si bien un sistema no puede en sí mismo garantizar la igualdad de género, en términos generales, los sistemas de reparto suelen ofrecer mayores beneficios para las mujeres, debido a la mayor redistribución, sin embargo, podría disponerse un sistema de ahorro individual con perspectiva de género por ejemplo tasas de mortalidad unisex, bonificación por hijos, edad de retiro etc.

### **7.4.2. Edad de retiro.**

Originalmente era muy común establecer edades diferenciadas, esta situación obedecía a la percepción social sobre los roles de género, y también intentaba en parte adaptarse al modelo habitual de que la mujer fuera más joven que el hombre y se intentaba que el retiro, de esta forma, fuera simultáneo.

Actualmente, cerca de la mitad de los países de América Central y el Caribe tienen sistemas con edades diferenciadas para hombres y mujeres, hoy sus razones se relacionan más como una forma de compensarlas por sus dificultades de inserción al mercado laboral y a su mayor dedicación a las tareas de cuidado.

Sin embargo, esta situación hoy se encuentra en crisis y da lugar a muchas críticas. Sin embargo, en la práctica una menor carrera laboral provoca menos años de aportes y menor desarrollo profesional, como consecuencia menores jubilaciones. En los sistemas de capitalización esta situación general claramente menos ahorro, menor rentabilidad, lo que se agrava en virtud de su mayor expectativa de vida. Si bien la tendencia actual es equipararlas las razones no son de género sino de sustentabilidad.

#### **7.4.3. Años de contribución y bonificación por hijo.**

Las tendencias actuales incrementan los años de cotización como consecuencia de la mayor expectativa de vida. Diversos estudios demostraron que estas reformas perjudican más a las mujeres que a los hombres debido a la composición del mercado laboral ya señalado, del que Argentina no es excepción. Por esta razón en algunos países los años de contribución son menos en consonancia con las edades de retiro.

Como forma de enfrentar la menor cantidad de años de contribución con que las mujeres llegan a la edad de retiro, varios países (Chile, Uruguay, etc.) otorgan bonificaciones de contribución por cada hijo o hija criada. Esto busca compensar posibles interrupciones en la carrera laboral por el cuidado de hijos e hijas, e incluso de otras personas dependientes, además de reconocer el trabajo de cuidado y reproductivo realizado por las mujeres. Según el país varía la cantidad de años de bonificación e incluso quien puede usarlo, como también las condiciones (por ej. Mínimo de cotizaciones). Lo importante de este tipo de políticas es equilibrar el reconocimiento por el tiempo dedicado al cuidado y los incentivos al trabajo remunerado.

#### **7.4.4. Tablas de mortalidad.**

Las tablas de mortalidad, basadas en la esperanza de vida de las personas, se utilizan para calcular por cuánto tiempo una persona recibirá una jubilación o pensión. En los sistemas de reparto, las tablas utilizadas son unisex, mientras que los sistemas de ahorro si utilizan tablas diferenciadas.

Los argumentos esbozados para utilizar tablas diferenciadas resultan bastante débiles basados en que utilizar tablas unisex implica que el colectivo de hombres subsidie prestaciones de mujeres. Sin embargo, en el supuesto de que un hombre y una mujer vivan la misma cantidad de años cobrarían la misma jubilación. De lo contrario, deberíamos utilizar tablas que consideren otros factores de riesgo como por ejemplo los hombres fuman más que las mujeres lo que no parecería tener sentido.

Por otro lado, las tablas no consideran las condiciones en que las mujeres viven más, su calidad de vida es peor que la de los hombres.

Según un informe de la CEPAL (2016) los gobiernos de EEUU y la Unión Europea exigen el uso de tablas unisex para el cálculo de jubilaciones, para evitar las consecuencias de tablas diferenciadas. De esta forma un hombre y una mujer que se retiran a la misma edad con igual capital acumulado reciban jubilaciones diferentes, siendo mayor la del hombre. Se busca evitar las dificultades en la calidad de vida.

Cualquier cambio que se intente al SIPA no debe permitir la utilización de tablas de mortalidad diferenciadas.

#### **7.4.5. Mínimos garantizados, movilidad y prestaciones no contributivas.**

Considerando las dificultades que enfrentan las mujeres para completar los años de aportes requeridos y lo menor de sus ingresos en actividad, adquiere particular importancia el reconocimiento de haberes mínimos adecuados que no pueden resultar menor que la canasta básica, de forma tal que garantice la subsistencia.

En este mismo sentido es importante la existencia de prestaciones no contributivas para los casos en que no se pueda alcanzar una prestación contributiva. Estas prestaciones en general, son percibidas en su mayoría por mujeres. En Argentina las moratorias fueron utilizadas mayormente por mujeres para alcanzar la cantidad de años.

Al respecto, resulta necesario modificar el esquema de moratorias actual, debido a la desigualdad que genera según el período temporal en que necesite completar servicios faltantes.

También en el caso de Argentina se cuenta con a Pensión Universal al Adulto Mayor (PUAM), que no requiere aportes, pero su edad está establecida en los 65 años.

Por último, es importante que el sistema de movilidad utilizado mantenga el poder adquisitivo. Cuando esto no ocurre todos los pasivos se ven afectados, pero en mayor medida las mujeres, por su mayor expectativa de vida.

#### **7.4.6. Profesionalizar las tareas domésticas y de cuidado. Modificar el servicio doméstico e incluir esta actividad en la prestación por desempleo.**

El 97,6% de las personas que se dedican al servicio doméstico son mujeres, esto genera que los defectos de un régimen precario y con modificaciones tardías impacte actualmente en el régimen jubilatorio de las mujeres.

Aún en los términos de la Ley 26.844 el régimen previsional sigue siendo precario, con aportes mínimos sin importar las tareas o la cantidad de horas que la trabajadora este a disposición, lo que provoca haberes jubilatorios bajos.

Las mujeres están sobrerrepresentadas en las actividades domésticas y el de cuidado de terceros. Si se profesionaliza el régimen laboral del servicio doméstico y se efectúan aportes en proporción a tareas profesionalizadas y a remuneraciones reales, esto impactará luego y necesariamente en sus prestaciones.

Por otra parte, el servicio doméstico se encuentra excluido de la prestación por desempleo, es decir que las trabajadoras despedidas no cuentan con la posibilidad, del resto de las actividades, de computar el tiempo de prestación por desempleo a los efectos previsionales lo que, otra vez impacta en las posibilidades de reunir los años de servicios requeridos.

En relación con la prestación por desempleo el sistema actual no permite computar el tiempo en que la trabajadora gozó de licencia por maternidad, es decir que si una mujer gozó de licencia por maternidad en los últimos 36 meses jamás alcanzará los 12 meses máximos de duración y como consecuencia tampoco los computará a los efectos previsionales.

#### **7.5. Incluir la perspectiva de género en todos los ámbitos del estado, en particular en el PJN.**

El PJN asume un rol importantísimo como encargado de advertir y corregir a través de sus sentencias la segregación horizontal, que relega a las trabajadoras a trabajos de peor calidad.

Los fallos “Freddo” y “Sisnero” son pioneros y avanzan en soluciones innovadoras con vocación de transformar tejidos sociales profundamente desiguales.

Sin embargo, la diferencia entre ambos es importantísima y se basa en el concepto de igualdad. En “Freddo”<sup>2</sup> la Cámara Civil se funda en el principio antidiscriminatorio, en “Sisnero”<sup>3</sup> la CSJN avanza en un concepto de igualdad como no sometimiento o no dominación.

La igualdad como no dominación implica una toma de posición frente a un estatus social desigualitario, en el que se dan situaciones de subordinación difíciles de superar de manera individual. La igualdad como no sometimiento logra desarticular estructuras de exclusión social que afectan a determinados grupos sociales.

También con perspectiva de género, la Cámara laboral Primera de Río Negro decretó la inconstitucionalidad del artículo 8 inc. d) del Decreto 1646/87 del Poder Ejecutivo Provincial y ordenó que una oficial de policía sea reevaluada, le habían negado acceder a un cargo jerárquico por tomarse 34 días de licencia. Sobre la mujer recaía una inhabilitación para que su caso sea tomado por la junta de calificaciones de la policía, el fallo obliga a que sea evaluada y calificada para que pudiera acceder a los ascensos que pudieran corresponder.

Por su antigüedad le correspondía la jerarquía de oficial subinspector, pero le fue denegado por hacer uso de una licencia de 34 días para el cuidado de familiar. El fallo sostiene la inequidad respecto de los trabajadores que no tienen personas a su cuidado o que no asumen ese rol. El fallo sostiene que el decreto transgrede el derecho a condiciones dignas de labor y contraría la CN que vela por la “protección integral de la familia”. La idoneidad y eficiencia son condiciones suficientes para el ingreso y ascenso de agentes públicos, pero recalcaron el rol de la mujer en el paradigma familiar imperante y su inserción laboral. La incorporación de la mujer a la institución policial deja al descubierto que el reglamento desconoce una realidad que hasta hace poco tiempo le era neutral.

Con la visión del fallo “Sisnero” resolvió la CNAT la causa “Borda”<sup>4</sup>. El caso presentaba muchas similitudes. La Cámara revirtió la postura del juez de primera instancia y encuadró el caso en una versión de igualdad como no sometimiento. Asume la insuficiencia del principio antidiscriminatorio para responder a situaciones de desigualdad estructural, en que los grupos

---

<sup>2</sup> Sala H, Cámara Nacional Civil, “Fundación Mujeres en igualdad y otro c/ Freddo SA s/ amparo”. 16/12/2002.

<sup>3</sup> “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Tadelva y otros s/ amparo – recurso de apelación”. CSJN. 14/5/2015.

<sup>4</sup> “Borda c/ Estado Nacional (MTEySS y otros) s/ acción de amparo”. CNAT, Sala II. Expediente 25952/2014. 11/10/2018.



afectados no pueden quebrar la opresión en forma individual. En el fallo la CNAT incorpora en el examen un dato de la realidad “la situación social de las mujeres como grupo desplazado”.

Por último y recientemente en autos “Bruno<sup>5</sup>” se expidió el Tribunal del Trabajo de Junín donde el voto de la mayoría califica como un contrasentido el que se produce por la aplicación de la Ley: Los derechos de la madre trabajadora, a su licencia por maternidad, y su extensión a seis meses más por el nacimiento de un bebé con síndrome de down termina siendo una trampa en su derecho a la indemnización plena e integral en el caso de distracto laboral. Por esta razón el Tribunal bajo el marco de derecho internacional de los derechos humanos, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, la mirada transversal y judicial con perspectiva de género imponen una solución diferente a la interpretación gramatical y exegetica.

## **8. Conclusiones**

Es el momento, nunca antes en la historia del mundo la igualdad entre hombres y mujeres ha logrado colarse en la agenda ni ha estado tan presente en debates públicos tanto nacionales como internacionales.

Es basta la normativa supranacional y nacional en la materia, sin embargo, parece no ser suficiente cuando la discriminación por razones de género adopta configuraciones muy específicas en los ámbitos de trabajo, sin estructuras diseñadas tendientes a revertir estas situaciones de dominación estructural. Como señaló la Corte en el fallo “Sisnero” no estamos frente al principio de no discriminación, este se muestra como insuficiente. Estamos ante el principio de antisuordinación que condena las prácticas que tienen el efecto de crear o perpetuar en nuestra sociedad una posición subordinada para ciertos grupos desaventajados, como es el caso de las mujeres. La igualdad como no dominación implica una toma de posición frente a un estatus social desigualitario, en el que se dan situaciones de subordinación difíciles de superar de manera individual. La igualdad como no sometimiento logra desarticular estructuras de exclusión social que afectan a determinados grupos sociales. El sistema interamericano no sólo recoge una noción formal de igualdad limitada a exigir criterios de distinción objetivos y razonables y, por lo tanto, a prohibir diferencias de trato

---

<sup>5</sup> “Bruno c/ Naldo Lomabardi SA s/ despido”. TT de Junín. Expediente 37676. 23/9/2019.

irrazonables, caprichosas o arbitrarias, sino que avanza hacia un concepto de igualdad material o estructural que parte del reconocimiento de que ciertos sectores de la población requieren la adopción de medidas especiales de equiparación<sup>6</sup>".

En este orden de ideas el ODS 8 que compromete a los estados en la agenda 2030 señala como meta lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, así como la igualdad de remuneración. Se advierte un gran impulso internacional, sin embargo, en la práctica los avances siguen siendo demasiado lentos y se tornan necesarias medidas positivas e innovadoras para destruir estereotipos que generan posiciones dominantes y segregan a las mujeres condenándolas a trabajos menos calificados y por ello mal pagos.

Se requiere compromiso político, pero fundamentalmente una transformación social. Como hemos señalado distintas políticas públicas pueden contribuir a disminuir la brecha de género laboral y por consiguiente su impacto en el régimen de jubilaciones: esto es igualar la licencia por paternidad a la de maternidad, suprimir disposiciones legales o convencionales que limiten el acceso de las mujeres a determinados sectores, ocupaciones y/o actividades, derogar cualquier disposición laboral que castigue a la mujer en su rol de madre o "cuidadora por antonomasia", implementar licencias o sistemas adecuados de contención laboral para casos de acoso o violencia para paliar los efectos negativos que tienen sobre sus carreras laborales, profesionalizar las tareas de cuidado, aumentar la voz y representación de las mujeres en sindicatos e instituciones de seguridad social, mejorar los sistemas de contención social; invirtiendo en servicios de calidad de cuidado infantil y de cuidados de larga duración, etc., sin embargo, nada de esto es suficiente ni eficaz si no está acompañado por cambios en las normas sociales y en los estereotipos de género.

En los últimos 20 años la cantidad de tiempo que las mujeres dedican al cuidado y al trabajo doméstico no remunerado apenas disminuyó, y el tiempo que dedican los hombres ha aumentado solo en 8 minutos diarios, como explica la Directora del Departamento Condiciones de Trabajo e Igualdad de la OIT, a este ritmo se tardarán más de 200 años en cerrar la brecha de género en términos de tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerados.

---

<sup>6</sup> Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Informe del 20-1-2.007, Sobre acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia en las Américas, OEA/Ser/L/V/II, deoc. 68, p. 75 y 99.

La desigualdad se muestra, se mide y se sufre: las mujeres se ven más afectadas por la desocupación, tienen más dificultades para acceder y mantener empleos de calidad, no acceden a puestos jerárquicos, están más precarizadas y como consecuencia no logran jubilarse u obtienen jubilaciones más bajas. En síntesis, las mujeres son más pobres que los hombres.

Es el momento, enfrentamos una gran oportunidad hacia la igualdad, es ahora y es con nosotras. Esta oportunidad nos impone un desafío eliminar todas las formas de discriminación y de violencia contra la mujer, velando por el cumplimiento de sus derechos, garantizando el acceso universal a la salud reproductiva y su participación en la toma de decisiones. Esta oportunidad también nos obliga a implementar políticas públicas, disponer recursos y sancionar normas que reconozcan el aporte fundamental que realizan las mujeres a la sociedad.

Construyamos una sociedad en la que todas las mujeres, sin distinción alguna, puedan ejercer plenamente sus derechos convencidas y convencidos de que, sin igualdad de género, no hay trabajo decente ni desarrollo posible.

## Referencias

Administración Nacional de la Seguridad Social (2013-2018). Datos Abiertos Desempleo.

Recuperado de: <https://www.anses.gob.ar/informacion/datos-abiertos-pasivos>.

OIT. 2019. Un paso decisivo hacia la igualdad de género”. En pos de un mejor futuro del

trabajo para todos. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_674751.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/-publ/documents/publication/wcms_674751.pdf)

Shokida Natsumi S. (2019). “La desigualdad de género se puede medir”. Recuperado de:

[https://rpubs.com/natsumi\\_shokida/tercer\\_trim\\_2018](https://rpubs.com/natsumi_shokida/tercer_trim_2018)