



Universidad de San Andrés
Departamento de Economía
Licenciatura en Economía

**Decreto 144/2022: Un camino hacia la
conciliación entre la vida laboral y la vida
familiar**

Autores: Valentina Papú y Sol Sundblad

Legajo: 29202 y 29057

Mentor: Maria Edo

Buenos Aires, diciembre 2022

Decreto 144/2022: Un camino hacia la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar

Sol Sundblad y Valentina Papu

Universidad de San Andrés

Abstract

El covid-19 ha acentuado las desigualdades de género existentes en la distribución de responsabilidades de cuidado dentro de los hogares en Argentina. Por lo tanto, resulta necesario virar hacia políticas públicas y privadas con enfoque de género a fin de reconciliar las tensiones existentes entre empleo y cuidado infantil.¹ En este marco, en marzo de 2022, se publicó en el boletín oficial de la Argentina el decreto 144/2022 que reglamenta el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744. A través del mismo se dispuso que los establecimientos donde trabajan 100 o más personas, independientemente de las modalidades de contratación, tendrán que ofrecer espacios de cuidado para niños y niñas de entre 45 días y 3 años que estén a cargo de los trabajadores y las trabajadoras durante la respectiva jornada laboral. En definitiva, dado que la mayor disponibilidad de espacios formales de cuidado se asocia con una mayor tasa de actividad femenina (Banco Mundial, 2021), esta investigación procura explorar las potenciales repercusiones que tendrá el Decreto 144/2022 en la participación de las mujeres -que se encuentran en edad laboral y fértil- en el mercado laboral formal argentino. En particular, bajo el supuesto de que los establecimientos productivos de la Argentina efectivamente adoptarán las medidas establecidas en el Decreto 144/2022, la hipótesis que busca contrastar es que frente a una mayor disponibilidad de opciones formales de servicios de cuidado para niños entre 45 días y 3 años en empresas de 100 o más empleados, aumentará la cantidad de mujeres que participan en el mercado laboral formal en Argentina.

Palabras clave: Organización social del cuidado, participación laboral femenina, Decreto 144/2022

¹Bronfman y Buitrago (2021)

ÍNDICE

Abstract	2
I. Introducción	4
II. Contexto socioeconómico: Organización social del cuidado en Argentina	7
¿Quién es responsable del cuidado?	9
El rol del estado	9
El rol del sector privado	12
Centros de Cuidado Infantil en Argentina (previo al decreto del 2021)	13
III. Decreto 144/2022 Salas de cuidados para niños y niñas	14
IV. Revisión de literatura	15
Intervenciones estatales para la provisión pública y privada de espacios de cuidado	15
Elasticidad del empleo femenino frente a costos de cuidado infantil	17
Dinámicas informales de cuidado	19
IV. Modelo	19
V. Metodología	21
Coeficientes según cada una de las variables independientes:	23
Estado Civil	23
Tenencia de hijo/as	24
Cantidad y edad de hijos e hijas	26
Nivel educativo:	27
Nivel de ingreso	28
V.I. Resultados	32
Impacto del Decreto 144/2022 sobre las dinámicas de participación de mujeres que son madres y se encuentran desempleadas.	32
Caso I: Mujeres entre 16 y 50 años desocupadas con 1 hijo menores a 3 años	32
Caso II: Mujeres entre 16 y 50 años desocupadas con 2 hijos/as menores a 3 años	33
Impacto del Decreto 144/2022 sobre las dinámicas de participación de mujeres empleadas en empresas de 100 o más empleados	33
Caso III: Mujeres entre 16 y 50 años que trabajan en una empresa de más de 100 empleados sin hijos	34
Caso IV: Mujeres entre 16 y 50 años que trabajan en una empresa de más de 100 empleados con 1 hijo menor a 3 años	34
Radiografía de los resultados: incidencia relativa según variables socioeconómicas	36
V.III. Limitaciones del decreto 144/2022 y recomendaciones	37
V.IV. Conclusión	39
X. Bibliografía:	41

I. Introducción

En las últimas décadas han sucedido grandes avances en términos de la participación de la mujer en el mundo público, particularmente en cuanto a su actividad en el mercado de trabajo (CEPAL, 2017). Las mujeres han ganado múltiples derechos socioeconómicos, no obstante experimentan más desafíos y barreras que los varones para incorporarse plenamente en el mercado de trabajo (CIPPEC, 2018). Existen obstáculos no solo en sus posibilidades de acceso para insertarse en él, sino que también experimentan limitaciones en su trayectoria y crecimiento profesional. La gravedad de dichas dificultades aumenta en relación con múltiples variables, entre ellas, el nivel de ingreso del hogar en donde vive la mujer, su nivel educativo, el acceso a ayuda financiera estatal, y la cantidad de hijos que tiene y sus respectivas edades.

En la Argentina, las mujeres provenientes de hogares con menores ingresos, aquellas que tienen hijos menores a los seis años, que son más jóvenes y que tienen bajos niveles educativos, son quienes poseen una menor probabilidad de insertarse en el mercado de trabajo remunerado. Por el contrario, las mujeres son las principales responsables de realizar trabajo no remunerado y en particular, de encargarse de tareas de cuidado hacia otros miembros dentro de los hogares (CIPPEC, 2018).

Asimismo, existe una división sexual del trabajo en el país. En términos de trabajo no remunerado, las mujeres participan en una mayor proporción que los varones: “el 91,7% realiza trabajo doméstico, de cuidado o de apoyo a otros hogares o voluntario, mientras que, en el caso de los varones, lo hace el 75,1%”(ENUT, 2022). Particularmente, en la Argentina las mujeres destinan 6,5 horas diarias en promedio a las tareas de cuidado (trabajo no remunerado), mientras que los varones solamente destinan 3,7 horas (ENUT, 2021). Esto significa que las mujeres dedican un 40% más de su tiempo al cuidado disminuyendo así espacios y posibilidades para instruirse y capacitarse, ocio e incorporarse y desarrollarse en el mercado laboral (DNEIyG, 2022).

Paralelamente, en cuanto a la participación en el mercado laboral de varones y mujeres en relación a si tienen hijos o hijas, conforme a las estadísticas nacionales, la tasa de actividad es del 73% para una mujer que no es madre y comienza a caer cuando aumenta la cantidad de hijos que tiene. En particular, cuando la mujer tiene dos hijos o hijas, su participación es del 72%, mientras que con tres hijos es de 61%, y con cuatro hijos decae aún más a un 57% (EPH, 2021). Esto puede entenderse como una “penalización en el empleo vinculada con la maternidad”(OIT, 2019) y se vincula con el fenómeno denominado como doble jornada². Estas cifras se limitan únicamente a la presencia de

² Doble jornada se conoce como el fenómeno de la suma de la jornada laboral remunerada con una posterior no remunerada dedicada principalmente a las tareas del hogar y al cuidado de las personas dependientes, cómo lo son la propia descendencia y las personas de edad avanzada.

niños y niñas en el hogar por lo que resulta preocupante considerar el impacto negativo que puede existir en la participación laboral de las mujeres cuando también en el hogar habitan personas que requieren necesariamente ser cuidados por otros (i.e. personas con discapacidades invalidantes).

A diferencia de la tendencia hacia una menor participación laboral de las mujeres frente a la presencia de niños o niñas que requieren de cuidado dentro del hogar, la participación de los varones en el mercado laboral evidencia resultados contrastantes. Es decir, para aquellos varones que no son padres en Argentina, su participación es del 90,6% e incluso a medida que aumenta la cantidad de hijos que tiene su participación en el mercado de trabajo aumenta (Díaz Langou et al., 2019).

Cuando son padres de un hijo, su participación es del 95,6%, con dos hijos el 97% de los varones son económicamente activos y con tres hijos, esta cifra asciende a un 98% (EPH, 2021). Estas cifras enfatizan la importancia de repensar la división sexual del trabajo y la distribución de tiempo dedicado a tareas de cuidado entre mujeres y varones si se procura fortalecer la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. No sólo para que las mujeres puedan garantizar sus derechos y para avanzar en materia de igualdad de género, sino que también por las actuales tendencias demográficas. Estas últimas constatan un incremento en la longevidad y un decaimiento en los niveles de fecundidad que enfatizan la urgencia de efectuar políticas que aumenten la cantidad y el nivel de productividad de las personas que se encuentran activas en el mercado laboral argentino (Díaz Langou et al., 2019).

Actualmente existe relativo consenso no solo sobre la importancia de fortalecer la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sino también en que atender a la división sexual de las responsabilidades de cuidado constituye un desafío central para lograr esto. En particular, existe evidencia empírica de diferentes países que expresan que una mayor disponibilidad de servicios formales de cuidado infantil se asocia con una mayor participación laboral femenina en diversos contextos (Banco Mundial, 2021). El efecto del acceso a cuidado infantil no solo influye en la participación laboral femenina sino que además habilita más horas disponibles para el trabajo remunerado, ingresos más altos, mayor formalidad en el empleo y altos niveles de productividad (Cepal, 2021). Por ende, asegurar el apoyo adecuado para satisfacer las necesidades de cuidado infantil es una condición necesaria para el éxito de todas las políticas que buscan mejorar los resultados de las mujeres en el mercado de trabajo (Mateo-Díaz y Rodríguez-Chamussy, 2013).

En Argentina, hace varios años se viene promoviendo desde el Estado y la sociedad civil la agenda de cuidado. En primer lugar desde la academia feminista e investigaciones que procuraron generar un diagnóstico sobre la organización social del cuidado en la Argentina, luego también por la posterior promulgación de propuestas de políticas públicas, algunas que incluso se convirtieron en proyectos legislativos.

Actualmente la agenda en pos de repensar la organización social del cuidado en el país ganó nueva fuerza con la creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, en diciembre de 2019, que focalizó gran parte de sus prioridades en promover la elaboración de un sistema federal de cuidados. En este contexto, en marzo de 2022, se publicó en el boletín oficial de la Argentina el decreto 144/2022 que reglamenta el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744. A través del mismo se dispuso que los establecimientos donde trabajan 100 o más personas, independientemente de las modalidades de contratación, tendrán que ofrecer espacios de cuidado para niños y niñas de entre 45 días y 3 años que estén a cargo de los trabajadores y las trabajadoras durante la respectiva jornada laboral. Asimismo, se estableció que los establecimientos laborales incluidos en este decreto tendrán un año para adecuarse a la normativa y que su incumplimiento será considerado “una infracción laboral muy grave”. Existe escasa evidencia sobre la implementación de políticas similares en el mundo. Sin embargo, en Chile, el Artículo 203 del Código del Trabajo que también buscó fortalecer el rol del sector privado en la expansión de los servicios de jardines infantiles tuvo resultados interesantes tal como el hecho de que hubo un aumento de la participación laboral femenina de entre 2,5 y 10 puntos porcentuales entre el 2005 y el 2007 en consecuencia de este (Medrano, 2009).

No obstante, la literatura existente vinculada al uso y medición del impacto de legislación que regule obligaciones al sector privado en materia de provisión de servicios de cuidado continúa siendo limitada. Por lo tanto, esta investigación procura aportar a profundizar la exploración de esta temática. Esta resulta de particular relevancia porque las empresas ocupan un rol central en la organización social del cuidado y tienen la oportunidad de generar políticas con potencial de aliviar los desafíos que obstaculizan la conciliación del trabajo con las tareas de cuidado. Asimismo, de también evitar que dichas responsabilidades recaigan de forma desproporcionada sobre las mujeres.

En definitiva, a pesar de que el desarrollo de espacios de cuidado por parte del sector público es necesario para aumentar la tasa de actividad femenina de forma generalizada, esto implica costos significativos ya sea en forma de subsidios o a partir de la provisión de infraestructura de cuidado. Por lo tanto, resulta de utilidad involucrar a otros actores, tal como las empresas, con el objetivo de distribuir los costos y lograr fortalecer la organización social del cuidado de forma más inmediata (Unicef, 2022). La sanción del *Decreto 144/2022 Salas de cuidados para niños y niñas en el trabajo* invita a las empresas en Argentina a fortalecer su rol como actores relevantes en la organización social del cuidado. El mismo inaugura una nueva oportunidad para incentivar la participación laboral de las mujeres en un país que cuenta con 9248 empresas con 100 o más empleados (CEPAL, 2021) y en las que 1,678,113 mujeres trabajan en ellas (EPH, 2022).

En este marco, esta investigación procura explorar las potenciales repercusiones que tendrá el Decreto 144/2022 en la participación de las mujeres -que se encuentran en edad laboral y fértil- en el mercado laboral formal argentino. En particular, bajo el supuesto de que los establecimientos productivos de la Argentina efectivamente adoptarán las medidas establecidas en el Decreto 144/2022, la hipótesis que buscamos contrastar es que frente a una mayor disponibilidad de opciones formales de servicios de cuidado para niños entre 45 días y 3 años en empresas de 100 o más empleados, aumentará la cantidad de mujeres que participan en el mercado laboral formal en Argentina.

La metodología seleccionada para contrastar nuestra hipótesis se trata de una estimación que incorpora los efectos diferenciados que genera el acceso a servicios de cuidado en la probabilidad de participar en el mercado laboral en función del nivel de ingreso del hogar al que pertenece la mujer, su nivel educativo, maternidad, estado civil y si recibe o no asistencia social. De esta forma y a partir de una ponderación de estos resultados, se busca obtener el efecto promedio que tendrá el Decreto 144/2022 en cuanto a la participación de mujeres entre 16 y 50 años en el mercado de trabajo argentino. En particular para efectuar el análisis de las variables en cuestión, se cuenta con un acervo de datos sobre los indicadores seleccionados para el periodo del 2022 en las bases de datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina y del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.

II. Contexto socioeconómico: Organización social del cuidado en Argentina

El cuidado constituye el agregado de actividades y dinámicas vinculares cuyo objetivo radica en satisfacer las necesidades tanto físicas como emocionales de las personas (Daly & Lewis, 2000). En cierta medida todas las personas reciben y facilitan el cuidado. Sin embargo existen poblaciones que específicamente dependen de él para salvaguardar su supervivencia cotidiana: los niños y niñas pequeños y las personas con discapacidades invalidantes (Díaz Langou, D'Alessandre, Fiorito, 2019). La cuestión del cuidado propicia oportunidades para que las personas puedan no solo garantizar su salud sino que también logren desarrollar habilidades que expandan sus posibilidades de incorporación en el mercado laboral o, en los casos en que no sea factible, alcancen la mejor calidad de vida que sea posible (Díaz Langou et al., 2019).

Cuidar es una ocupación y en la mayoría de los casos, no recibe remuneración. Sin embargo, la contribución de las tareas de cuidado no remuneradas es del 24,3% del PBI en Argentina (Alzúa & Cicowicz, 2018). El valor representado por este porcentaje se distribuye entre los diferentes actores

que estructuran la organización social del cuidado³. En el caso de la Argentina, el rol de las familias se encuentra en el centro de dicha estructura. En particular, los hogares son los responsables casi exclusivos de asegurar el cuidado de personas dependientes y esto se traduce en un efecto externo positivo que se transfiere del ámbito privado hacia el ámbito público (Díaz Langou et al., 2019).

Este modelo centrado en la familia que caracteriza la organización social del cuidado en Argentina posiciona a las mujeres como las principales responsables de tareas de cuidado (Díaz Langou et al., 2019). En términos de la participación en trabajo no remunerado, las mujeres participan mayor proporción: “el 91,7% realiza trabajo doméstico, de cuidado o de apoyo a otros hogares o voluntario, mientras que, en el caso de los varones, lo hace el 75,1%”(ENUT, 2022). Particularmente, en la Argentina las mujeres destinan 6,5 horas diarias en promedio a las tareas de cuidado (trabajo no remunerado), mientras que los varones solamente destinan 3,7 horas (ENUT, 2021) . En paralelo, resulta interesante ver las transformaciones en el nivel de participación en el mercado laboral según sexo en relación a si tienen hijos e hijas. Conforme a las estadísticas nacionales, la tasa de actividad es del 73% para una mujer que no es madre y comienza a caer cuando aumenta la cantidad de hijos que tiene. En particular, cuando la mujer tiene dos hijos o hijas, su participación es del 72%, mientras que con tres hijos es de 61%, y con cuatro hijos decae aún más a un 57% (EPH, 2021).

A diferencia de la tendencia hacia una menor participación laboral de las mujeres frente a la presencia de niños o niñas que requieren de cuidado dentro del hogar, la participación de los varones en el mercado de trabajo evidencia resultados contrastantes. Es decir, para aquellos varones que no son padres en Argentina su participación es del 90,6% e incluso a medida que aumenta la cantidad de hijos que tiene su participación en el mercado de trabajo aumenta (Díaz Langou et al., 2019). Cuando son padres de un hijo, su participación es del 95.6%, con dos hijos el 97% de los varones son económicamente activos y con tres hijos, esta cifra asciende a un 98% (EPH, 2021).

El modelo de producción argentino y la organización social del cuidado existente expresa una desigualdad de género estructural que intersecta con una desigualdad en materia de ingreso (Langou et al., 2019). En un contexto donde la oferta y la calidad de servicios gratuitos de cuidado es limitada y desarticulada, aquellas familias que no poseen los recursos para comprar tiempo de cuidado en el mercado se encuentran en gran desventaja. Las familias de mayor nivel adquisitivo tienen la posibilidad de tercerizar tareas de cuidado a través de la contratación de servicios privados que usualmente también están altamente feminizados. En cambio, aquellas familias con menores niveles adquisitivos deben recurrir a mecanismos diferentes que frecuentemente implican la desactivación económica de las mujeres (De León, 2016).

³ La organización social del cuidado hace referencia a la forma en que las familias, el mercado, el Estado y la sociedad contribuyen a las tareas de cuidado (Rodríguez Enríquez & Pautassi, 2014)

En suma, la división sexual del trabajo en Argentina expresa una desigual distribución de responsabilidades de cuidado que afecta de manera desproporcionada a las posibilidades que tienen las mujeres de participar en el mercado de trabajo remunerado. Las mujeres que son madres se enfrentan a costos vinculados a lo que hoy se conoce como doble jornada -es decir al trabajo remunerado que llevan adelante en el mercado laboral se le suman las tareas no remuneradas realizadas dentro del hogar- afectando así su bienestar físico y psíquico (Hervey & Shaw, 1998). Asimismo, se utiliza el término triple jornada cuando se tiene en consideración aquellas tareas que realizan las mujeres a fin de propiciar el soporte de sus comunidades (i.e. mediante la administración de comedores comunitarios o asistencia social, actividades significativamente feminizadas (Díaz Langou et al., 2019).

¿Quién es responsable del cuidado?

La bibliografía en materia de cuidado suele apelar al concepto del “diamante del cuidado” para hacer referencia a los actores centrales que componen la organización social del cuidado: el Estado, las familias, el mercado y la sociedad (Razavi, 2007). El rol de cada uno de los actores trabajando en simultáneo y en coordinación resulta esencial para propiciar el desarrollo humano y económico de las personas (UNICEF, 2022).

El rol del estado

Actualmente existe cada vez más consenso en cuanto a que la cuestión del cuidado, y en particular, el cuidado de niños y niñas, debe ser un asunto de urgencia para el sector público (Díaz Langou et al., 2019). El desarrollo de una economía de los cuidados es la base fundamental para avanzar en la construcción de un mundo del trabajo superior y con una mayor igualdad de género (OIT, 2022). Una política integral de cuidado debe comprender tres aristas: garantizar tiempo para el cuidado; garantizar ingresos; y garantizar servicios. En Argentina, la provisión pública de esos tres elementos es escasa por eso podría decirse que todavía es deficitaria (Díaz Langou et al., 2019).

A lo largo de los últimos años el Estado argentino llevó a cabo algunas políticas con el objetivo de “reconocer a los cuidados como una necesidad, un trabajo y un derecho”(DNEIG, 2022). En agosto del 2021, se promulgaron las leyes 24.467 y 26.970 que reconocieron los aportes por las tareas de cuidado compensando las moratorias previsionales vigentes. Otorgar reconocimiento de esta forma a las labores y tareas de cuidado permite avanzar en materia de desigualdad de género. En definitiva, a través de esta normativa, aproximadamente 200 mil mujeres madres que no tenían los aportes suficientes pudieron acceder a una jubilación (DNEIG, 2022).

Garantizar una división equitativa de las tareas de cuidado es fundamental para elevar la participación laboral de las mujeres que son madres. Es por esta razón que en marzo del 2022, se desarrolló la Ley de contrato de trabajo mediante el decreto 144/2022 que determinó que las empresas con más de 100 empleados deben contar con espacios para cuidado infantil o facilitar el ingreso para que las familias puedan tercerizar labores de cuidado durante la jornada laboral. El desarrollo de infraestructura de espacios de cuidado constituye una pieza clave en materia de progreso de igualdad de género, ya que sirve como garantía de derechos, no solamente de los niños sino también de los adultos (Ministerio de Obras Públicas, 2021). De esta forma indirecta, el Estado puede garantizar servicios de cuidado que permitan que la mujer participe en el mercado laboral.

Siguiendo con esta línea, en mayo del 2022, el presidente envió al congreso el proyecto de ley Cuidar en Igualdad. Este busca la creación del Sistema Integral de Cuidados de Argentina (SINCA) que busca garantizar una mejora en la desigualdad de género en términos de cuidado. A través de este, se crea un registro de los y las trabajadoras de cuidado, se busca una mayor igualdad en el régimen de licencias y establece que el 8,5% del presupuesto del Ministerio de Obras Públicas de la Nación se destine al incremento de la infraestructura pública de cuidados del país (DNEIG, 2022). Resulta importante destacar que una de las condiciones que se establecieron en el acuerdo con el FMI es que “para alcanzar el crecimiento con igualdad, se asume el compromiso de aumentar el acceso a facilidades de cuidado infantil, vivienda e infraestructura social para madres.” En 2021, el gasto en inversión de este tipo de infraestructura fue el 10,5% del Presupuesto de Obras Públicas (ONP, 2022).

Para un mejor funcionamiento integral de las distintas áreas del estado en torno a la cuestión del cuidado se creó la Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado (MMGyD, 2020), que reúne a 15 organismos del Poder Ejecutivo Nacional. Sumada a esta Mesa, el Ministerio de desarrollo social se fundó Diplomatura en Cuidados Integrales favoreciendo así la especialización de los y las trabajadoras del cuidado. “En este proceso, la transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas públicas fue clave” (DNEyG, 2021). Esta perspectiva se consolidó y afirmó en el Presupuesto Nacional del 2021.

Bajo la premisa de que las políticas con perspectiva de género ayudan a la macroeconomía, el Estado desarrolló medidas en 2021 para combatir los efectos de la pandemia que tuvieron como foco a las mujeres (DNEyG, 2021). Gracias a estas medidas, las mujeres en 2021 batieron récords argentinos en términos de tasas de actividad con 50,3%, y de empleo, con 46,4%. Afortunadamente estos valores continuaron en alza en el 2do trimestre de 2022, con un 51,7%, y 47,7% de tasas de actividad y empleo respectivamente, las más altas de los últimos 18 años (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, 2022).

Pero el Estado, no solo debe garantizar servicios y espacios de cuidado, sino que también debe garantizar tiempo para el cuidado. En este sentido, la normativa actual del régimen de licencias por paternidad o maternidad todavía se encuentra insuficiente. El régimen de licencias por tenencia de hijos alcanza solamente al 50% de las personas, y es también heterogéneo en su resolución. La Argentina cuenta con una de las licencias por paternidad más cortas de Latinoamérica. Los varones cuentan con el derecho a solamente dos días para cuidar a su hijo mientras que las madres cuentan con 90 días. La Ley 24.077 de Contrato de Trabajo, solo contempla a los trabajadores en relación de dependencia y no tiene en cuenta casos de adopción. Todos los trabajadores informales y algunos de trabajo formal, no tienen acceso a ningún tipo de licencia por el nacimiento de su hijo/a. Esta normativa refleja una vez más la idea de que el cuidado es una responsabilidad femenina. (Díaz Langou & Caro Sachetti, 2017).

Sin embargo, actualmente se busca cambiar estas desigualdades mediante un proyecto de ley. El mismo busca modificar el régimen de licencias, estableciendo 126 días en el caso de las “personas gestantes” y 90 días en el caso de “personas no gestantes”, más allá de su género. La iniciativa enviada al Congreso toma en consideración también licencias por adopción (Archivo General de la Nación Argentina, 2022).

El tercer aspecto en el que el rol del estado se encuentra deficitario es en poder garantizar un ingreso para el cuidado. En la actualidad, no hay ninguna política de garantía de ingreso que establezca un monto apropiado para acceder a servicios de cuidado o inclusive para soportar los costos de lo necesario para llevar a cabo estas actividades. Cuando las mujeres acceden a un trabajo remunerado, la mitad lo hace a tiempo parcial. Además, las mujeres tienden a estar ocupadas en el sector informal y en sectores con menor dinamismo en la economía. Esto se debe a la flexibilidad que le otorgan estos trabajos. Es por esta razón, que sus sueldos suelen ser más bajos que aquellos de los varones. (Díaz Langou et. al, 2019).

En definitiva, a pesar de que el Estado argentino ha hecho grandes avances en materia de atender a la crisis estructural del cuidado a la que enfrentamos, aún queda un largo camino por recorrer. Resulta necesario abordar la cuestión de forma sistémica y multidimensional con el objetivo de revisar los roles de los diferentes actores que entran en juego en la organización social del cuidado. En particular, con el objetivo de repensar las dinámicas de cuidado y cómo influyen en el nivel de participación laboral de las mujeres, resulta primordial explorar el papel que juega o puede jugar el sector privado en esto.

El rol del sector privado

El aumento significativo en la cantidad de mujeres que participan en el mercado laboral en Argentina y la existencia de un sistema público de cuidados desarticulado y deficiente, tiende a dejar en manos de las familias la obligación de desarrollar estrategias para resolver el cuidado de niñas, niños y adolescentes (Pautassi y Zibecchi, 2013). En específico, debido a la dispar repartición de las tareas de cuidado dentro del hogar, esta obligación aparece generalmente como una que recae desproporcionadamente en las mujeres. Esto condiciona su oportunidad de incorporarse al mundo laboral y específicamente en el sector formal de la economía. En definitiva, dificulta también su posibilidad de permanecer sostenidamente en el empleo remunerado y formal como así también de ascender a posiciones de liderazgo dentro de los establecimientos productivos donde se emplean (UNICEF, 2022). Fortalecer no solo el ingreso sino que también la permanencia y el ascenso de la mujer en el mercado de trabajo constituye una herramienta necesaria para asegurar la autonomía económica de las mujeres, lo que conlleva a una menor desigualdad y pobreza. Proveer y facilitar las condiciones adecuadas para las familias involucra tanto al Estado, como garante de los derechos del niño, así como a todos los demás actores sociales quienes deben contribuir con el ejercicio de los derechos (Empresas por la infancia, 2015).

En particular, las empresas pueden constituir un actor fundamental capaz de generar condiciones que faciliten la conciliación de responsabilidades familiares para las personas que se desempeñan como trabajadores y trabajadoras (UNICEF, 2022). Las empresas a través del vínculo que establecen con sus colaboradores, entablan de manera indirecta una relación con los hijos e hijas de estos empleados (Empresas por la infancia, 2015). Resulta fundamental percibir a los trabajadores como parte de un contexto familiar, que tiene una gran influencia en su compromiso y en su desempeño laboral. En definitiva, las empresas deben tener en cuenta a las familias como uno de los grupos de interés más fundamentales para el cumplimiento de sus KPI's (Empresas por la infancia, 2015).

En este marco, se destaca la importancia de las políticas de cuidado al interior de las empresas como un instrumento relevante para conciliar responsabilidades familiares y laborales y a fin de promover no solo la igualdad de género, sino que también la responsabilidad social y sustentabilidad de las empresas y la sustentabilidad de las empresas (UNICEF, 2022). Sin embargo, desde el sector privado existe relativa resistencia para incorporar políticas de cuidado de mayor flexibilidad tanto para aquellas que contienen la extensión de licencias como aquellas vinculadas a la apertura de espacios para el cuidado infantil dentro de las empresas. En particular, bajo el argumento de que implican grandes costos y que resultan en una menor productividad de los y las trabajadores. No obstante, un reciente estudio de Unicef (2022) presenta evidencia relevante que sugiere lo contrario. Es decir, que

tanto la extensión de las licencias maternas y paternas como el desarrollo de infraestructura para el cuidado de los y las hijos/as de los trabajadores y trabajadoras, mejora el rendimiento económico de las empresas y su respectiva productividad. Específicamente, dado a que tienden a reducir tensiones en la conciliación de las responsabilidades familiares y del trabajo al facilitar oportunidades para una mejor planificación e incentivos que promueven mayor compromiso de los empleados.

En suma, debido al rol clave que tiene el sector privado, y en particular, las empresas como “agentes de desarrollo, y de la promoción de una mejor conciliación de la vida laboral y familia” (UNICEF, 2022) resulta urgente encontrar herramientas y soluciones para favorecer y promover servicios, tiempos y espacios de cuidado que fortalezcan la trayectoria e inserción laboral de las personas. Algunas de estas herramientas podrían ser exenciones impositivas, incentivos fiscales y/o mecanismos de deducción de gastos para empresas que brinden centros de cuidado infantil o compensación económica.

Centros de Cuidado Infantil en Argentina (previo al decreto del 2021)

La provisión de centros de cuidado infantil por parte de los empleadores se trata de un fenómeno relativamente novedoso y poco normalizado en la Argentina. Actualmente, el número de empresas en el país que proveen este servicio son muy pocas.

UNICEF (2017) realizó un informe en donde se describen las prácticas y experiencias que se hicieron efectivas desde 28 empresas en Argentina con el objetivo de conciliar la vida laboral y familiar de sus empleados y empleadas. De las 28 empresas indagadas por este estudio, solamente dos de ellas tienen centros de cuidado infantil, es decir, un 7% de las empresas.

A pesar de que las empresas del estudio no son quienes directamente proveen espacios de cuidado, aproximadamente la mitad de las empresas consultadas (el 46%) brindan compensación económica para cubrir el costo de la asistencia a centros de cuidado infantil para hijos e hijas (en algunos casos para niños de hasta 3, 4 o 5 años de edad) (UNICEF, 2017). Sin embargo, persiste un sesgo paternalista ya que se cubre este servicio generalmente para madres que son empleadas, pero no para los padres empleados. Esto pone en evidencia la continuidad de estereotipos de género que vinculan las tareas de cuidado de niños y niñas como una responsabilidad de las mujeres (UNICEF, 2017).

El sector privado constituye un actor central al pensar la organización social del cuidado y previo al Decreto 144/2022, las regulaciones de cuidado de las empresas no estaban normalizadas. En definitiva, esta nueva normativa inaugura nuevas oportunidades de acceso a servicios de cuidado para trabajadores y trabajadoras empleados en empresas de 100 empleados o más. A pesar de que la

legislación aplica tanto para varones como mujeres, dado a que las mujeres continúan siendo las principales responsables de realizar tareas de cuidado en Argentina, ésta inaugura nuevas posibilidades para el fortalecimiento de la participación de ellas en el mercado laboral. En particular, si se considera el contexto socioeconómico en el cual se enmarca la sanción de este decreto y en el que se institucionaliza una organización social del cuidado que contiene desigualdades de género.

III. Decreto 144/2022: Salas de cuidados para niños y niñas

El 22 de marzo del 2023 se sancionó el Decreto 144/2022 Salas de cuidados para niños y niñas en el trabajo. Este establece que “todos los establecimientos donde trabajan 100 personas o más deben ofrecer durante la jornada laboral espacios de cuidado para niños y niñas de entre 45 días y 3 años de edad que estén a cargo de los trabajadores y las trabajadoras”. El rango etario especificado en la normativa se vincula por un lado a que -según la Ley de Educación Nacional-es obligatorio asistir a la escuela a partir de los cuatro años de edad y hasta terminar la educación secundaria, y por otro lado, dada la escasez en materia de provisión pública de espacios para la educación inicial para niñas y niños de tres años o menos. A pesar de que ciertas jurisdicciones ofrecen salas para lactantes, las vacantes son sumamente limitadas. En consecuencia, las familias que deben compatibilizar el trabajo remunerado con el cuidado de niños y niñas, se encuentran frente a la necesidad de buscar facilidades privadas o tercerizar el cuidado (usualmente en mujeres). No obstante, estas son posibilidades exclusivas a familias de ingresos medios y altos. De allí surge la necesidad y urgencia de gestionar una ley que promueva oportunidades de cuidado.

El decreto establece que las salas de cuidado deben estar disponibles cualquiera sea la modalidad de contratación del personal del establecimiento. Para el cómputo de la cantidad de personas que trabajan en el establecimiento se tiene en cuenta el personal dependiente del establecimiento principal y el personal dependiente de otras empresas que prestan servicios en el establecimiento principal.

La habilitación y las condiciones de las salas de cuidado de niños y niñas deben cumplir la legislación específica de cada jurisdicción. Asimismo, los establecimientos laborales pueden subcontratar el funcionamiento de las salas de cuidado de niñas y niños La obligación de ofrecer salas de cuidado para niños y niñas será exigible a partir del 23 de marzo de 2023.

El uso de legislación para atender a la necesidad de reformular la organización social del cuidado es un fenómeno relativamente reciente. Sin embargo, existe relativo consenso en la literatura asociada a políticas públicas de cuidado, sobre la utilidad de analizar la provisión de servicios de cuidado en función de cinco criterios: disponibilidad, accesibilidad, asequibilidad, calidad y flexibilidad (Bonoli

y Reber, 2010; Ciccía y Bleijenbergh, 2014; Daguerre, 2006; Eydal y Rostgaard, 2011; Saraceno, 2011). La disponibilidad, la accesibilidad y la asequibilidad proporcionan la base para las capacidades de cuidado infantil; la calidad sólo se convierte en un problema una vez que el cuidado infantil está disponible y es accesible, y suele ser un reflejo de la asequibilidad (Kreyenfeld y Hank, 2000; Morgan, 2005). De manera similar, la flexibilidad es importante cuando el cuidado de los niños está disponible y es accesible (Verhoef et al., 2016). Este decreto parece atender particularmente a las cuestiones de disponibilidad, accesibilidad y asequibilidad al responsabilizar a las empresas de absorber los costos de cuidado durante la jornada laboral. Por lo tanto, con el objetivo de poder explorar los posibles efectos que tendrá este decreto en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo formal argentino, resulta relevante primero abordar las dinámicas que entran en juego a la hora de revisar la conciliación entre responsabilidades de cuidado y la participación laboral.

IV. Revisión de literatura

En esta sección se presentan los principales aportes bibliográficos para explorar cómo incide la oferta de servicios de cuidado sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral. Actualmente, diferentes estudios adjudican que las políticas destinadas a aliviar la carga del pago del cuidado infantil promueve la participación de las mujeres que son madres en la fuerza de trabajo (Morrissey, 2017). En particular, un creciente cuerpo de investigación establece que las políticas que ayudan a reducir el costo y a aumentar la disponibilidad de los programas de cuidado y de educación de la primera infancia tienen efectos positivos en la participación laboral materna y en sus horas de trabajo. Sin embargo, existe una considerable heterogeneidad en los resultados según diferentes países.

Es posible distinguir tres vertientes a partir de las que se busca explicar el efecto que tiene el acceso a servicios de cuidado en la participación laboral femenina (Mateo Díaz & Rodríguez-Chamussy, 2013). En primer lugar, una vertiente examina el impacto de espacios de cuidado brindados por el estado o por empresas (pero por obligación estatal). En segundo lugar, otro cuerpo de investigadores examina la elasticidad de la participación laboral femenina frente a los costos de los espacios de cuidado. En tercer lugar, otra rama de estudios se focaliza en cómo inciden los llamados “acuerdos informales de cuidado” que involucran a otros miembros de la familia (generalmente abuelos/as).

Intervenciones estatales para la provisión pública y privada de espacios de cuidado

La primera vertiente de estudios analiza cómo las intervenciones por parte del estado afectan la participación laboral femenina y contempla los casos de Canadá, Alemania, Noruega y países de América Latina. Por un lado, el caso de **Canadá** es estudiado por Baker, Gruber y Milligan (2008). En particular exploran el impacto que tuvo el aumento del desarrollo de infraestructura del cuidado

por parte del estado para niños de 0 a 4 años en Quebec. Se concluye, que frente a este incremento existe un efecto positivo en la oferta laboral para las madres casadas o que conviven con su pareja. Esto es apoyado por un estudio de Bick (2011) que toma en cuenta a mujeres casadas (o en una relación a largo plazo) en Alemania Occidental y también observa que el incremento de la prestación de cuidado infantil por parte del estado aumenta la tasa de participación laboral de la madre cuando los niños están entre cero y dos. Asimismo, el caso de **Alemania** también es estudiado por Gathmann y Sass (2012) quienes a través de un estudio cuasi/experimental los autores exploraron cómo los padres responden a una reforma que aumentó los precios de las guarderías públicas en Alemania. En particular, cómo esto llevó a que se reduzca su uso y que incrementen las dinámicas de cuidado de niños dentro del ámbito familiar. Además hallaron que en consecuencia a dicha política estatal y su subsecuente aumento en los precios de servicios de cuidado, la participación laboral femenina disminuyó en un 20%.

El caso de los países de **América Latina** es estudiado por Mateo Diaz y Rodriguez-Chamussy (2016), quienes revisan una serie de evaluaciones experimentales sobre intervenciones del cuidado infantil. Sus resultados contribuyen al argumento de que el acceso al cuidado infantil formal mejora los resultados de las madres en el mercado de trabajo. Entre sus resultados, se destaca el aumento entre 2% a 22% en la probabilidad de que una madre tenga un empleo, si recibe acceso a cuidado infantil subsidiado. Estos estudios también sugieren aumentos considerables en la cantidad de horas trabajadas. Por ejemplo, en **Argentina**, cuando un hijo o hija asistía a un preescolar público se asoció a un aumento de 7,8 horas de trabajo a la semana (Berlinski, Galiani y McEwan, 2011). En **México**, Calderón (2014) encontró que un programa infantil facilitado por el gobierno no solo aumentó la participación laboral femenina y sus respectivos ingresos, sino que además permitió a los hombres pasar tiempo en la búsqueda de nuevos trabajos. En **Brasil**, el acceso a servicios públicos gratuitos de cuidado infantil, llevó a un aumento considerable en las tasas de empleo (pasando de un 9% a un 17%) de las madres que antes no trabajaban (Paes de Barros et al., 2011).

El caso de **Chile** resulta particularmente interesante porque se trata de un caso en el que -al igual que el Decreto 144/2022- el Estado procuró imponer obligaciones con el objetivo de normalizar el rol del sector privado en la provisión de espacios de cuidado. En particular, a partir de la implementación del Artículo 203 del Código de Trabajo que obliga a todas las empresas con 20 o más trabajadores mujeres a que deban proveer un lugar cercano, pero independiente del lugar de trabajo, donde las madres puedan dejar -y alimentar cuando sea necesario- a sus hijos e hijas menores de dos años durante la jornada laboral (Banco Mundial, 2021). La provisión no la debe prestar necesariamente el empleador sino que puede adquirir un prestador externo o brindarle una compensación monetaria a la madre para cubrir ese gasto. (Brofman & Buitrago, 2021) (al igual que lo impuesto por el Decreto 144/2022). Como consecuencia de esta política, y la consecuente expansión de los servicios de

jardines infantiles -específicamente entre el 2005 y el 2007- resultó en un aumento en la participación laboral femenina de entre 2,5 y 10 puntos porcentuales (Medrano, 2009).

Por otro lado, contrario a los casos de Canadá y Alemania y de diversos países en América Latina, en **Noruega** los autores Havnes y Mogstad (2011) no encontraron un efecto significativo en la oferta de espacios de cuidado infantil sobre la participación laboral femenina. En particular, los autores observan los efectos de la introducción de guarderías públicas y universalmente accesibles pero no encuentran ningún impacto en la tasa de participación laboral femenina de madres casadas. Una posible justificación de este resultado es que la oferta de mano de obra femenina puede responder más rápido a un ajuste de precios de instalaciones ya existentes que a una expansión del servicio con nuevas instalaciones de cuidado infantil. Sin embargo, el estudio solo identifica la respuesta de las madres inmediatamente después de la expansión del cuidado de niños (efecto solo corto plazo), que podría no ser igual a largo plazo, cuando las empresas y las familias se adaptan al nuevo sistema de cuidado de niños (Mateo Diaz & Rodriguez-Chamussy, 2013).

Elasticidad del empleo femenino frente a costos de cuidado infantil

La segunda vertiente de estudios vinculados al impacto del cuidado sobre el empleo se focaliza en la relación entre el costo de servicios de cuidado. En particular Anderson y Levine (2000), Blau y Currie (2004), Morrissey (2017) y Schochet (2019) en sus diferentes estudios exploran esta cuestión para el caso de los Estados Unidos y realizan una serie de estimaciones vinculadas a la elasticidad de la oferta laboral femenina en relación al costo del cuidado infantil. En general, concluyen que cuando el precio del cuidado infantil cae, incrementa la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Morrissey (2017) -contemplando el caso de las mujeres en los Estados Unidos- estima que la elasticidad del empleo al precio de los servicios de cuidado y de educación temprana oscila entre $-0,025$ y $-1,1$, con estimaciones que se agrupan cerca de $0,05-0,25$. Esto indica que una reducción del 10 % en el precio del cuidado infantil conduciría a un aumento del 0,25 al 11 % en el empleo materno, probablemente cerca del 0,5 al 2,5 % (Morrissey, 2017). Asimismo, Schochet (2019) explora estas cuestiones, también para el caso de EEUU, y estima que encontrar un programa de cuidado infantil parece influir en la capacidad de trabajo de las madres, aunque no tiene impacto en el empleo de los padres. Entre las familias que buscaban cuidado infantil para que uno de los padres pudiera trabajar, las madres tenían muchas más probabilidades de conseguir un empleo si su familia encontraba un programa de cuidado infantil. En particular, el 89% de las madres que encontraron un programa de cuidado infantil estaban empleadas, en comparación con el 77% de las madres que no encontraron un programa de cuidado infantil. Por el contrario, ya sea que una familia encontrara o no un servicio de cuidado infantil, prácticamente no tuvo ningún efecto sobre la probabilidad de que los

padres estuvieran empleados, ya que alrededor del 95% de los padres trabajaban en cualquier caso (Schochet, 2019).

El impacto que tiene la disponibilidad y accesibilidad de servicios de cuidado infantil en la empleabilidad de mujeres que son madres en Estados Unidos se encuentra también condicionado por el nivel de ingreso de estas. Las madres que trabajan deben incurrir en costos de cuidado infantil relacionados con el trabajo, y estos costos pueden influir en sus decisiones laborales al reducir el beneficio neto del trabajo. En particular, Baum (2002), contemplando esto estudia cómo los costos del cuidado infantil pueden afectar el empleo de las madres de bajos ingresos dado a que representan una proporción mayor de los ingresos de una madre de bajos ingresos. Específicamente, se ha estimado que los costos de cuidado infantil representan un promedio del 27% de los gastos de una familia de bajos ingresos, en comparación con un promedio del 7% de los gastos de una familia de altos ingresos (Oficina de Contabilidad General, GAO, 1994). Debido a que los costos de cuidado infantil relacionados con el trabajo se incurren solo cuando la madre trabaja, representan una barrera para el empleo que puede ser mayor para las madres de bajos ingresos que para las madres que no tienen bajos ingresos (Baum, 2002).

El caso de **Suecia** fue examinado y estudiado por Gustafsson y Stafford (1992). Los mismos analizan la participación laboral femenina en función de la disponibilidad y el costo de las guarderías. Frente a esta cuestión, se deduce que la participación laboral femenina de las madres con hijos en edad preescolar se encuentra promovida por las guarderías públicas de alta calidad. Además, concluyen a través de una medida que estima el nivel de distribución de los espacios de cuidado, que un precio más bajo incentiva el uso de las guarderías de alta calidad, cuando estas no se encuentran bien distribuidas

Siguiendo con este razonamiento, Simonsen (2010) estudia el caso de **Dinamarca** y observa la heterogeneidad nacional entre los diversos municipios tanto en términos de disponibilidad como de precios de las guarderías de alta calidad subvencionadas públicamente. Para poder identificar en cuáles municipios se puede acceder a un espacio de cuidado, se creó un sistema que muestra la disponibilidad de las plazas dentro de los mismos. Se llegó a la conclusión, de que el acceso garantizado al espacio de cuidado infantil impacta significativamente y positivamente sobre el empleo de las madres de niños de entre 0 y 1 año (Simonsen, 2010).

Asimismo, Lokshin (2000) y Fong y Lokshin (2000) contemplaron el caso de **Rusia** y **Rumania** a partir de un análisis basado en un modelo que explica la participación laboral femenina de las madres de una población activa, sus horas de trabajo y la demanda de guarderías. A través del mismo, se

identifica que la decisión de aceptar una oferta laboral y utilizar el espacio de cuidado es muy sensible al precio de este servicio.

Dinámicas informales de cuidado

La tercera vertiente de estudios sobre cuidado y empleabilidad analiza la incidencia de los acuerdos informales de trabajo y también ha sido explorada para estudiar los casos de diferentes países. Autores como Posadas y Vital Fernandez (2012) y Arpino, Pronzato y Tavares (2010) contribuyen con estudios realizados en Estados Unidos e Italia. En particular observan que la participación laboral femenina aumenta en promedio 15 puntos porcentuales gracias a la provisión de cuidado por parte de los abuelos. Este efecto se torna aún mayor en familias que provienen de entornos con mayores carencias económicas. En particular, aquellas mujeres que son parte de hogares con bajos ingresos tienden a disminuir su participación en el mercado laboral remunerado o salir de él directamente cuando deben afrontar nuevas cargas de cuidado. En el caso de no reducir el tiempo dedicado al trabajo remunerado, apelan las mujeres que son madres tienden a incorporar nuevos arreglos familiares que permiten su continuación en la actividad laboral pero que dependen de la provisión de cuidado por parte de otra mujer de la familia, generalmente una hermana o abuela (De León, 2016).

La evidencia existente muestra efectos significativos en cuanto al impacto que tiene el acceso a servicios u oportunidades de cuidado de niños y niñas en la participación laboral femenina. Más allá del tipo de acuerdo establecido para el cuidado infantil los resultados son robustos en esta dirección. Las madres con hijos pequeños requieren de una fuente confiable de cuidado infantil (formal o informal) para poder participar activamente en el mercado laboral (Mateo Diaz & Rodriguez-Chamussy, 2013). Asimismo, la inversión en infraestructura y organización de cuidados constituye un gran progreso en materia de igualdad de género, ya que asiste a la garantía de derechos, no sólo de quienes necesitan ser cuidados, sino también de quienes cuidan (Ministerio de Obras públicas, 2021). En definitiva, disminuir las cargas de cuidado consolidadas en los hogares (especialmente en las mujeres) deriva en mayores y mejores oportunidades de inserción laboral y capacitación para las madres (Javornik, 2014; Leitner, 2003; Saraceno and Keck, 2010). Finalmente, resulta relevante enfatizar que existe abundante evidencia empírica de diferentes países que parecen indicar lo mismo: una mayor disponibilidad y accesibilidad de servicios formales de cuidado infantil se asocia con una mayor participación laboral femenina (Banco Mundial, 2021).

IV. Modelo

La investigación busca explorar las potenciales repercusiones que tendrá el Decreto 144/2022 en la participación de las mujeres en el mercado laboral formal a partir de su implementación en marzo 2023. En función de la revisión de literatura realizada sobre políticas de cuidado y su respectivas

implicancias, es posible establecer que una mayor disponibilidad y accesibilidad de opciones formales de cuidado infantil induce una mayor tasa de actividad femenina. Por consiguiente, bajo el supuesto de que los establecimientos productivos de la Argentina efectivamente adoptarán las medidas establecidas en el Decreto 144/2022, es posible conjeturar que la mayor disponibilidad de opciones formales de servicios de cuidado para niños entre 45 días y 3 años en empresas de 100 o más empleados tendrá un impacto positivo en la cantidad de mujeres que participan en el mercado laboral formal en Argentina.

Es importante decir que no contamos con los datos para hacer una evaluación ideal. En primer lugar, idealmente, para evaluar esta política necesitaríamos acceder a la información detallada de la composición demográfica de las empresas. En segundo lugar, con esta información, trabajaríamos con una muestra aleatoria de mujeres con características homogéneas para ver el impacto sobre su participación laboral a partir del establecimiento del decreto. Con esto, se realizaría una segmentación de las empresas, por un lado, un grupo control de empresas que no cuenta con espacios de cuidado y no se le impone el decreto. Por otro lado, un grupo experimental de empresas que tampoco cuenta con espacios de cuidado pero que se le impone el decreto. A partir de este último grupo, se buscaría ver el cambio en la participación laboral femenina frente a la oferta de espacios de cuidado.

Frente a la falta de datos para evaluar el impacto de la forma previamente enunciada, decidimos realizar otra metodología. La misma consiste en la estimación de la probabilidad que tienen diferentes mujeres de participar en el mercado laboral argentino a través de una combinación lineal que incluye ciertas variables que entran en juego a la hora de participar en el mercado de trabajo. Esta tiene como objetivo poder estimar los efectos diferenciados que podría tener este decreto según dichas características. Particularmente, considerando las implicancias que pueden tener variables tal como: su nivel educativo, el decil de ingreso al que pertenece su hogar, su estado civil, la cantidad y edad de hijos (si los tiene), y la recepción de ayuda social. Cada una de estas variables contará con un coeficiente construido teóricamente que contiene dentro de sí la interacción de dicha variable con la existencia del espacio de cuidado. A partir de una combinación lineal que contempla la suma de estas variables, se podrá estimar la probabilidad de participar en el mercado laboral. En otras palabras, esto nos permitirá explorar la probabilidad que tienen mujeres con características homogéneas de participar en el mercado de trabajo bajo el supuesto de una efectiva implementación del Decreto 144/2022.

La base de datos de la cual se parte será de mujeres en edad entre 16 y 50 años. Sin embargo, para ser más específicos, se realizará una división de esta base en cuatro grupos. Un primer grupo de mujeres en edad entre 16 y 50 años que se encuentren desocupadas que tengan un hijo entre 0-3 años. Un segundo grupo de mujeres en edad entre 16 y 50 años que se encuentren desocupadas que tengan dos

hijos entre 0-3 años. A través de estos dos grupos, se buscará entender cómo influirá el decreto en la participación laboral de estas mujeres que se encuentran desocupadas. Es decir, si el decreto aumenta la probabilidad de que estas mujeres ingresen en el mercado laboral.

Por otro lado, se trabajará con mujeres ocupadas para entender cómo impacta la maternidad en su desarrollo profesional a partir de este decreto. Un tercer grupo de mujeres en edad entre 16 y 50 años que trabajen dentro de una empresa de 100 empleados sin hijos. Con este grupo, se buscará entender si la existencia del espacio de cuidado a la hora de tener un hijo impactará sobre su participación laboral. Un cuarto grupo de mujeres entre 16 y 50 años que trabajen dentro de una empresa con un hijo de entre 0-3 años.

A fin de explorar nuestra hipótesis y la interacción entre sus variables, es necesario primero conceptualizarlas en función de su intención y extensión, y operacionalizarlas mediante la selección de indicadores acordes para su medición. Por un lado, la variable dependiente, es decir, la cantidad de mujeres que participan en el mercado laboral formal, se puede conceptualizar como el número de mujeres en edad laboral (16 años o más) que poseen un empleo remunerado formal en Argentina. Bajo el supuesto de que el decreto se implementará efectivamente, es decir, que las empresas facilitarán oportunidades de cuidado para sus trabajadores y trabajadoras, las variables independientes que se contemplarán serán las siguientes. En primer lugar, el nivel de ingreso al que pertenece la mujer. En segundo lugar, el nivel educativo al que pertenece la mujer. En tercer lugar, el estado civil al que pertenece la mujer. En cuarto lugar, la cantidad y edad de hijos que tiene la mujer. En último lugar, la recepción de ayuda social por parte del Estado a la mujer.

En definitiva, a fin de contrastar nuestra hipótesis se propone la realización de una estimación teórica construida a partir de un sistema de ponderación que fue desarrollado a partir de evidencia empírica y marcos teóricos subyacentes.

V. Metodología

El método que se elige para un proyecto de investigación representa el modo en que se enfoca el problema y se busca una posible respuesta. La estrategia metodológica seleccionada en este caso es una estimación/proyección.

Para el desarrollo de la estimación se trabajó con la EPH del tercer trimestre del 2022. A partir de esta encuesta se armó la base de datos a utilizar. Estos datos se componen de mujeres de entre 16- 50 años ya que se encuentran en edad laboral y fértil. Debido a que esta base es bastante extensa se decidió

armar cuatro casos para entender el impacto tanto en la decisión de participación en el mercado de trabajo como en el desarrollo profesional una vez que la mujer está dentro del mercado. Los primeros dos grupos son de mujeres desocupadas entre 16- 50 años que son madres de 1 o 2 niños de entre 0-3 años (es decir, que se verán impactados por el decreto). Se seleccionó esta cantidad de hijos porque la cantidad promedio de hijos en Argentina es de 2. Los otros dos grupos son de mujeres ocupadas en empresas de más de 100 empleados sin hijos y con 1 hijo de 0-3 años.

Con el objetivo de entender la cantidad de mujeres que participan en el mercado laboral formal, se realizó una combinación lineal que suma el conjunto de variables que consideramos que influyen a la hora de participar en el mercado laboral. Esta combinación está conformada por una variable dependiente que representa la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado de trabajo a la cual denominamos 'Y'.

Por otro lado, las variables independientes son las características que afectan la decisión de participar o no en el mercado laboral según la revisión de literatura realizada. Las variables independientes utilizadas fueron las siguientes:

I. Nivel de ingreso:

- A. Nivel bajo: pertenece a los deciles 1-4
- B. Nivel medio : pertenece a los deciles 5-8
- C. Nivel de ingreso alto: pertenece a los deciles 9-10

II. Nivel educativo:

- A. Primario completo
- B. Secundario completo
- C. Superior Universitario completo

III. Cantidad y edad de los hijos:

- A. 1 hijo entre 0-3 años
- B. 2 hijos entre 0-3 años
- C. 1 hijo mayor a 3 años
- D. 2 hijos mayores a 3 años

IV. Estado civil:

- A. Soltera
- B. Casada/unida

V. Recepción de ayuda social

- A. Si
- B. No

A partir de estas variables independientes se construyeron variables dummy, es decir, variables que toma un valor de 1 (uno) en caso de que se cumpla una condición y 0 (cero) en el caso contrario. Estas variables se multiplican por un coeficiente que se crea a partir de una revisión de literatura en donde se explica la relación entre cada una de las variables y cómo interactúan de forma diferenciada frente a la disponibilidad de oportunidades de cuidado. A continuación se explica la creación de los coeficientes.

Características de las mujeres e impacto en su participación laboral

En Argentina, las mujeres participan en menor medida y en peores condiciones que los varones en el mercado de trabajo remunerado. Solamente un 56% de mujeres trabaja o busca trabajo, mientras que un 81% de varones hace lo mismo (25% más por parte de los varones). Desde principios del 2000, esta distancia en nuestro país se encuentra invariada y se torna aún más grande entre la población con menor educación, entre quienes conviven con una pareja; quienes tienen hijos y para aquellos que provienen de hogares de menores ingresos. (CIPPEC, 2018)

Coefficientes según cada una de las variables independientes:

Estado Civil

La tasa de participación laboral en la población económicamente activa tanto de mujeres como de varones se encuentra intrínsecamente relacionada con el entorno cercano en el que viven. En otras palabras, tanto con la composición de su familia como de su hogar. (OIT, 2020). Convivir resulta un limitante a la hora de trabajar ya que la mujer tiende a absorber responsabilidades y tareas de cuidado dentro del hogar. El matrimonio mantiene con demasiada frecuencia a las mujeres fuera de la población activa. Sus tiempos por ende se ven limitados, con lo cual la participación laboral de esas mujeres en la población activa se vuelve menor e incluso disminuye aún más cuando aparecen los hijos. Incluso, la tasa de mujeres que se encuentran en edad productiva pero que no buscan trabajo es más grande entre aquellas casadas que las solteras (OIT, 2020). Por otro lado, las mujeres que trabajan por lo general trabajan menos horas que los hombres empleados y esta diferencia se acentúa si la mujer está casada.

Sin embargo, el tipo de unión que se decide realizar puede variar. Los hogares compuestos por parejas **unidas** reparten las tareas no remuneradas del cuidado del hogar de forma más equitativa que las **casadas**. Esto lleva a una menor brecha de participación laboral según el género (Paz, 2019).

En síntesis, el matrimonio o el concubinato tiene un efecto desigual sobre el desarrollo en el mercado laboral de cada uno de los cónyuges. Esta situación, se torna aún más desigual cuando no solo conviven o se casan sino que también tienen un hijo (OIT, 2020). Distintos informes ponen en evidencia, que luego de un largo periodo de crecimiento exponencial, se evidencia una desaceleración en la participación laboral femenina, especialmente, en el grupo de mujeres casadas y unidas, y que son parte de hogares vulnerables. Esta interrupción, por nuevo estado civil y por tenencia de hijos, ocurre en todas las regiones. Sin embargo, el impacto del estado civil es relativamente menor que la tenencia de hijos.

Característica de la mujer		Ponderación (impacto del decreto)			
Estado Civil (influye en un 12% a nivel promedio regional, a nivel latam en un 9% por eso elegimos un 10%)	¡NOVEDAD! Espacio de cuidado infantil accesible	Soltera	+0,1	Sin hijos	+0.1 no va a cambiar su situación
				Con hijos	+0.2 (influye más que en el caso de estar casada porque al estar soltera es la única fuente de ingreso con lo cual trabajar resulta más urgente)
		Casada /Juntada	-0.05	Sin hijos	-0.05 no va a cambiar su situación
				con hijos	+0.1

Tenencia de hijo/as

Siguiendo con esta línea, estar casada influye negativamente sobre la tasa de participación laboral femenina, y ser madre hace disminuir esa participación aún más. En decir que, tener hijos disminuye la tasa de actividad de las mujeres más que el hecho de casarse. En el caso de los varones sucede lo contrario (OIT, 2020).

La tenencia de un hijo/a afecta en forma desigual la trayectoria laboral de las mujeres y los varones. Se traduce directamente con una reducción o incluso con la interrupción de la dedicación de ellas a sus carreras laborales. Según las estadísticas de la Organización Mundial del Trabajo (OIT), luego de dar a luz, apenas el 55% de las mujeres vuelven al trabajo con la jornada laboral que tenían previamente. Asimismo, el resto de ellas (35%), o bien regresan a su empleo con un contrato a

tiempo parcial o bien renuncian a su trabajo (7%). Por otro lado, un 3% de las nuevas madres pierden su empleo una vez que tienen hijos. Esta dinámica se torna más grave en el pico de la edad reproductiva y, particularmente, en los hogares de menores ingresos. La proporción de mujeres de 25 a 44 años con hijos en el hogar que transitan desde la ocupación a la inactividad es 18 veces la de sus pares varones, y asciende a 20 veces para el caso de las mujeres de 18 a 24 años con hijos en el hogar (EPH-I, 2017) (CIPPEC,2018). Es decir, que no solo influye la tenencia de hijos sino también la edad de la madre. Cuanto menor es la edad en la que la madre tiene un hijo, mayor es la proporción de desigualdad de género en términos de participación laboral.

Siguiendo los diferentes casos a nivel regional, la tasa de actividad de las personas de 25 a 54 años por situación familiar refleja la misma dinámica.

A nivel mundial ocurre lo siguiente. La brecha entre hombres y mujeres que viven solos y que trabajan es solamente de 8%, ya que las mujeres suman una tasa de actividad del 82% mientras que los varones un 90%. En el caso de las mujeres que viven con parejas, esta brecha se incrementa a un 30%, en donde las mujeres pasan a tener una tasa de actividad del 64% mientras que los hombres del 94%. Esta situación se torna aún más desigual, cuando las mujeres son madres la diferencia es de un 49% menor tasa de participación laboral de las mismas frente a los varones (mujeres solo un 48%, varones casi el doble con un 97%). (OIT, 2020)

El caso de Argentina en este estudio entra dentro del grupo de Latinoamérica y el Caribe en donde sucede lo siguiente. La brecha entre hombres y mujeres que viven solos y que trabajan incrementa a un 9%, ya que las mujeres suman una tasa de actividad del 84% mientras que los varones un 93%. En el caso de las mujeres que viven con parejas, esta brecha se incrementa a un 24%, en donde las mujeres pasan a tener una tasa de actividad del 69% mientras que los hombres del 94%. Esta situación se torna aún más desigual, cuando las mujeres son madres la diferencia es de un 38% menor tasa de participación laboral de las mismas frente a los varones (mujeres solo un 58%, varones con un 96%). (OIT, 2020)

Para el resto de las regiones, salvo Asia, se da la misma dinámica. La brecha es pequeña entre los que viven solos, comienza a agrandarse cuando viven con alguien y se agranda aún más cuando tienen hijos. En promedio a nivel región se puede decir que la brecha de tasa de actividad entre mujeres y varones de edades entre 25 a 54 es de 7% en el caso de estar solteros. Esto incrementa a un 19%, es decir, un 12% cuando encuentran alguna pareja y aumenta a un 27% cuando tienen hijos (un 20% que si estaba soltero y un 8% más que si no tenía hijos)

Cabe señalar, que el caso de la maternidad en solitario es diferente. Ya que en este caso, las necesidades económicas y de cuidado de las personas dependientes recaen solamente sobre ellas. (OIT, 2020).

Cantidad y edad de hijos e hijas

Las estructuras familiares condicionan (OIT, 2020). Ser madre implica tener responsabilidad sobre un hijo. Una de esas responsabilidades es la del cuidado, sin embargo el tiempo que se le dedica a sus hijos varían según la edad y la cantidad de los mismos. La dependencia para con la madre es menor a medida que el hijo crece, es decir, que la cantidad de horas destinadas en tareas de cuidado va disminuyendo a medida que sus hijos son mayores. Esto se debe a que no es lo mismo cuidar a un niño menor a 6 años de edad que uno que ya es más independiente. Las madres con hijos/as pequeños/as dedican casi el doble de su tiempo a tareas de cuidado que madres sin hijos/ as de esta edad (9,3 horas contra 5 horas), y más del doble que sus pares varones en la misma situación (INADI, 2014). En definitiva, el hecho de que haya chicos dentro del hogar limita y obstaculiza la incorporación de las mujeres a la población activa sin embargo estimula a los varones a hacerlo. Este efecto es incluso más grave cuando los niños/as son menores de 6 años, es decir, antes de la edad escolar (OIT, 2020).

Tomando como ejemplo el caso de España, en 2021, el 74,7% de las mujeres con edades entre los 25 y los 49 años sin hijos menores a 12 años contaban con un trabajo, mientras que las que sí contaban con menores, en promedio su participación laboral se reducía hasta el 69,7% (es decir, un 5% menor de participación laboral por tener un hijo de edad menor a 12). El caso de los varones es opuesto. Los varones de la misma edad, al tener un hijo menor de 12 años aumentan su tasa de participación laboral en un 6%, de un 83,6% al un 89,7%.

En términos de cantidad de hijos, la tasa de participación laboral femenina desciende a medida que aumenta la cantidad de hijos, termina en un 52,4% en el caso de tener tres o más hijos (es decir, pasa a ser un 22% menor que el caso sin hijos y un 15 % menor cuando aumenta la cantidad de hijos). El caso de los varones incrementa su participación laboral con el segundo hijo pero disminuye fuertemente cuando tiene el tercero aunque se encuentra por encima de aquellos sin ningún hijo menor de 12 años a cargo

En síntesis, el número de hijos es una variable que influye negativamente en la tasa de participación laboral femenina, con un coeficiente (-0.89), al mismo tiempo que la edad de esos hijos (Millán, Pilar Santos y Pérez, 2015)

Características de la mujer		Ponderación		
<p>Cantidad y edad de los hijos: (0.4) ya que cuando tienen hijos vemos que la brecha se agranda en promedio a un 30% entre la tasa de participación laboral femenina y la masculina. Esto se ve inflado también por la cantidad de horas que la madre ahora tiene que dedicar a tareas de cuidado que implican menor horas para un trabajo remunerado</p>	<p>¡NOVEDAD! Espacio de cuidado infantil accesible</p>	1 hijo/a	menor de 3 años	+0.4
			mayor de 3 años	-0.1 no va cambiar porque está destinado a edades entre 0-3
		2 hijos/as	menor de 3 años	+0.3 (porque a pesar de que existen espacios de cuidado al ser 2 hijos continúa siendo una =dinámica de cuidado más demanda obteniendo)
			mayor de 3 años	-0.2 no va cambiar porque está destinado a edades entre 0-3

Nivel educativo:

Las mujeres superan en más del 10% a los varones en cantidad de estudiantes y en egresadas en todos los niveles universitarios (Mujeres en el Sistema Universitario Argentino, 2021). Sin embargo, a pesar de contar con un nivel de educación alto, el 89% de las mujeres dedican su tiempo en trabajo no remunerado. En definitiva, hay un 90% de población educada con un universitario incompleto que dedica su tiempo a trabajo no remunerado que podría ingresar dentro del mercado laboral si se libera de las cargas de cuidado. (ENUT, 2021)

Las mujeres de mayor nivel educativo (y recursos) son las que destinan menos tiempo al cuidado (DNEIyG, 2022). Esto se explica especialmente por la oportunidad de acceder a servicios de cuidados como los que brindan las trabajadoras de casas particulares, los establecimientos educativos de

jornada extendida y los hogares para adultos mayores. Según un estudio comparativo realizado entre México y Perú, en donde México obtiene mejores resultados de participación laboral femenina, gran parte del efecto composición puede explicarse por diferencias en la estructura educativa de la población femenina (Gluzmann, Marchionni, Monserrat, Serrano, 2019). En las áreas urbanas, un 70% del efecto composición a favor de Perú se explica por el mayor nivel educativo de las mujeres respecto de sus pares de México

En el caso de los varones, el nivel educativo prácticamente no influye en la cantidad de horas dedicadas (varía entre 3,4 y 3,9 horas).

A la hora de establecer la ponderación que tendrá el indicador de educación, cabe destacar, que este se encuentra intrínsecamente relacionado con el nivel de ingreso. Teniendo en cuenta el impacto que tuvo en el caso comparativo de México y Perú (70% en el efecto composición) en simultáneo con el porcentaje de mujeres que a pesar de contar con un nivel educativo alto en Argentina deben dedicarse a las tareas de cuidado podemos decir que el nivel educativo influye en un 30%. En donde un mayor nivel educación, consecuentemente generará mayores incentivos para participar dentro del mercado laboral si se derribó el obstáculo del cuidado.

Según el nivel educativo:

Características de la mujer		Ponderación (impacto del decreto)
Nivel educativo (no es tan relevante porque a pesar de contar con un alto nivel educativo deben ocuparse de las tareas de cuidado no remuneradas): 0.2	¡NOVEDAD! Espacio de cuidado infantil accesible	Ed. Primaria completa +0.05 (no cuentan con un nivel de educación superior entonces su ingreso dentro del mercado laboral formal va a ser escaso, el tiempo incluso lo pueden usar para estudiar, dependiendo de la urgencia y la necesidad de ingresos)
		Ed. Secundaria completa +0.10
		Ed. Superior completo +0.20

Nivel de ingreso

El nivel de ingreso es una variable que influye profundamente en la participación laboral femenina. No solo de forma directa sino también de forma indirecta porque el ingreso determina el nivel de educación al que pueden acceder.

Mientras que los niños/as de las familias con altos ingresos pueden acceder a instituciones privadas de calidad superior, los niños/as de las familias más pobres sólo pueden acceder a opciones de menor calidad o simplemente a ninguna opción de cuidado mas alla de su madre o familiar. (Gasparini, Marchionni, 2015). Esto en definitiva, le permite o limita a las madres insertarse en el mercado laboral remunerado.

Las mujeres del alto quintil sólo ocupan tres horas a trabajo de cuidado no remunerado mientras que las mujeres del quintil más pobre de ingresos dedican ocho horas diarias al trabajo de cuidado no remunerado (Rodríguez Enríquez, 2014). Por ello mientras que las mujeres de ingresos medios y altos pueden pagar por dichos servicios de atención externa o por una trabajadora de casa particular para reemplazarla y usar ese tiempo para generar otros ingresos, las mujeres con menores ingresos no tienen cuentan aún con opciones públicas para hacer lo mismo limitando así sus oportunidades económicas (Rodríguez E. y Marzonetto 2016).

En esta línea, según datos de la Encuesta Nacional sobre la Estructura Social, el 26% de los hogares de altos ingresos contrata servicio doméstico, mientras que solo el 3% de los más pobres puede hacerlo (Faur y Pereyra, 2018). Asimismo, sólo 11% de los/as niños/as entre 0 y 2 años asiste al jardín “maternal”, 7% en los hogares pobres y 30% en los ricos (Faur y Pereyra, 2018). En particular la oferta pública de esos jardines cubre solamente el 6% de los/as niños/as.

Dividiendo el uso por nivel de ingreso del hogar, se observa que una parte menor de niños y niñas que viven en los hogares de menores ingresos (primer y segundo quintil) accede a servicios formales en comparación con los niños y niñas del tercer y cuarto quintil. De hecho, la participación más alta de niños y niñas de entre 0 y dos años que reciben servicios formales se observa en el cuarto quintil. (Banco Mundial, 2021). Según los datos, la urgencia de tener la posibilidad de un espacio de cuidado infantil debido al empleo es más prevalente entre la clase media (76% de las familias que pertenecen al Q3), lo que se puede explicar debido a que, en las familias biparentales de este nivel de ingresos, el padre y la madre trabajan.

Características de la mujer		Ponderación	
Nivel de ingresos (ser madre y tener un respectivo nivel de ingreso impacta de la siguiente forma)	¡NOVEDAD! Espacio de cuidado infantil accesible	nivel alto	+0.1 (ya podía acceder a espacios de cuidado porque tenían los ingresos como para afrontar el costo)
		nivel medio	+0.4 (el decreto aplica para empleos formales y las personas de nivel de ingreso medio y alto son quienes principalmente participan en este mercado. Sin embargo, a diferencia de las personas con ingresos altos, previo al decreto tenían mayores limitaciones para acceder a espacios de cuidado. Ahora van a poder acceder a ellos más fácilmente y sin costo).
		nivel bajo	+0.3 (mayor accesibilidad a espacios de cuidado puede generar incentivos para ingresar en el mercado laboral formal, sin embargo la posibilidad de tener que renunciar a la AUH y a empleos informales puede limitar el impacto del Decreto).

Recepción de subsidios o ayudas sociales por parte del gobierno al hogar

La asignación universal por hijo se puede tomar como ejemplo de un subsidio o ayuda social que provee el estado a las familias si cumple ciertas condiciones. Se trata de una asignación mensual por cada hija e hijo menor de 18 años o hija e hijo y sin límite de edad en caso de discapacidad. La cobra uno solo de los padres, priorizando a la madre (Anses, 2022).

En definitiva, la AUH es otro ingreso más que recibe la familia. La AUH puede generar desincentivos para el ingreso a la fuerza laboral formal por parte de las mujeres. Incluso, existe evidencia que las mujeres en especial muestran mayores posibilidades de movilizarse desde la ocupación a la inactividad al obtener la AUH (Groisman, Bossert y Sconfienza (2011), Garganta y Gasparini, 2017, Micha y Monsalvo, 2019). Garganta, Gasparini y Marchionni (2017) observan un efecto negativo significativo de la obtención de la AUH en relación con el ingreso de mujeres inactivas al mercado laboral, aún mayor en mujeres casadas. Asimismo, subrayan que este efecto no es homogéneo ya que cambia según las características de las mujeres. Tiene un mayor impacto en mujeres cuyas parejas se encuentran dentro del mercado laboral, en aquellas con niveles educativos bajos, en las que tienen hasta dos hijos, y en mujeres que declaran ser las responsables principales de las tareas domésticas del hogar.

Existe evidencia empírica que sugiere que la AUH redujo la participación de las mujeres en el mercado de trabajo formal y su intensidad laboral (Garganta et al., 2017). En primer lugar, la ejecución de las condiciones que impone el cobro de la AUH restringen su tiempo obstaculizando su participación en el mercado laboral. Al ser ellas las que se encuentran priorizadas por ser casi siempre las encargadas de tramitar y administrar el cobro, cuentan con menos tiempo para ellas.

En segundo lugar, su tiempo se ve limitado ya que tienen que asegurar la asistencia regular de sus hijos a la escuela, llevarlo a las revisiones de salud y todo lo vinculado con el programa (charlas educativas). Esto significa, nuevamente menor tiempo para ellas y más tiempo en tareas de cuidado no reumerado.

En tercer lugar, la condición principal para acceder a la AUH es la situación de vulnerabilidad o falta de recursos. Esto desmotiva la generación de ingresos formales ya que dejarían de poder acceder a ella. Debido al medio que les ocasiona, la pérdida muchos hogares muchas veces toman la decisión de no crear ingresos fuera de los ofrecidos por el programa. (Cepal, 2011, p.28).

Por último, debido a que la percepción de este ingreso estable puede generar desincentivos para que la mujer busque un trabajo formal (que quizás le ofrece peores condiciones de trabajo).

Características de la mujer		Ponderación (impacto del decreto)
Recibe subsidio o ayuda social	¡NOVEDAD! Espacio de cuidado infantil accesible	+0.05 solo un porcentaje pequeño va a ser incentivado para ingresar en el mercado formal tras el Decreto ya que su educación y sus posibilidades para acceder a la AUH puede actuar como desincentivo. Asimismo, si reciben la auh quiere decir que su nivel de ingreso es bajo con lo cual eso también las condiciona. Finalmente las condicionalidades impuestas por la auh las limita también.

Luego de establecer los coeficientes para cada una de las variables independientes se los incorpora dentro de la combinación lineal. Esta combinación finalmente se compone de la siguiente manera:

$$y = \sum_{i=1}^{15} \beta_i x_i$$

β_i representa a cada uno de los coeficientes que acompañan a cada una de las variables independientes.

x_i representa a cada una de las variables independientes.

y es la probabilidad de participación laboral femenina.

Esta combinación lineal se implementó dentro de cada uno de los casos. Con los resultados obtenidos se realizó un promedio por caso. Luego, se normalizaron los coeficientes de forma tal que la suma de estos sea efectivamente 1 con el objetivo de obtener una interpretación de los resultados en términos de probabilidad.

Finalmente, se obtuvo el resultado en términos, es decir, el número total de mujeres para cada uno de los casos.

V.I. Resultados

La investigación procuró explorar las potenciales repercusiones que tendrá el Decreto 144/2022 en la participación de las mujeres -que se encuentran en edad laboral y fértil⁴- en el mercado laboral formal argentino. En particular, bajo el supuesto de que los establecimientos productivos de la Argentina efectivamente adoptarán las medidas establecidas en el Decreto 144/2022, la hipótesis que buscamos contrastar es que frente a una mayor disponibilidad de opciones formales de servicios de cuidado para niños entre 45 días y 3 años en empresas de 100 o más empleados, aumentará la cantidad de mujeres que participan en el mercado laboral formal en Argentina.

Para ello, nuestra propuesta metodológica incorporó los efectos diferenciados que genera el acceso a servicios de cuidado en la probabilidad de participar en el mercado laboral en función del nivel de ingreso del hogar al que pertenece la mujer, su nivel educativo, estado civil y si recibe o no asistencia social. De esta forma y a partir de una ponderación de estos resultados diferenciados, obtuvimos el efecto promedio que tendrá el Decreto 144/2022 sobre cuatro grupos de mujeres.

Impacto del Decreto 144/2022 sobre las dinámicas de participación de mujeres que son madres y se encuentran desempleadas.

Existen múltiples razones por las que las mujeres enfrentan dificultades para insertarse en el mercado de trabajo formal. Como previamente hemos establecido, una de estas razones fundamentales tiene que ver con las responsabilidades de cuidado que usualmente recaen en ellas. Por lo tanto, dado a que en el país existen 9248 empresas con 100 o más empleados que deberán ofrecer posibilidades para que sus trabajadores y trabajadoras puedan acceder a servicios de cuidado, es posible intuir que se generarán nuevos incentivos para que mujeres que son madres y que están desempleadas se

⁴ entre 16 y 50 años.

incorporen en el mercado de trabajo. Dentro de este grupo de mujeres, a partir de nuestra metodología exploramos la incidencia del decreto en los siguientes casos:

Caso I: Mujeres entre 16 y 50 años desocupadas con 1 hijo menores a 3 años

En Argentina, actualmente hay 48.475 mujeres entre 16 y 50 años que son madres de un/a hijo/a menor a 3 años que se encuentran desempleadas. Se estima que, en promedio, dada la implementación del Decreto 144/20222 su probabilidad de participar en el mercado laboral aumentará en un 36%. Es decir que, asumiendo que el decreto se implemente, cada una de estas 48.475 mujeres con dichas características cuentan, en promedio, con una probabilidad del 36% de insertarse en el mercado laboral.

En suma a esto resulta interesante explorar cómo cambia la probabilidad de participar en el mercado laboral cuando alteramos la cantidad de hijos que poseen estas mujeres que son madres y que se encuentran actualmente desocupadas. Para ello, exploramos el Caso II.

Caso II: Mujeres entre 16 y 50 años desocupadas con 2 hijos/as menores a 3 años

Al igual que en el Caso I, tras la implementación efectiva del decreto 144/2022 se estima que habrá un aumento en la probabilidad que tienen las mujeres que son madres de 2 hijos/as menores a 3 años de incorporarse en el mercado de trabajo. En la actualidad, hay 1207 mujeres entre 16 y 50 años que son madres de dos hijos/as menores a 3 años y que se encuentran desempleadas. En definitiva, en función de nuestra estimación, se espera que en promedio, dada la implementación del Decreto 144/20222 su probabilidad de participar en el mercado laboral aumente en un 26%. Es decir, asumiendo que el decreto se implementa, cada una de estas 1207 mujeres con dichas características cuentan con una probabilidad máxima del 26% de insertarse en el mercado laboral.

Por un lado, resulta de interés destacar que la probabilidad de que una mujer desocupada que es madre se incorpore en el mercado de trabajo argentino es menor en función de la cantidad de hijos que posee. Por otro lado, es pertinente explorar la posible incidencia del decreto sobre aquellas mujeres que actualmente se encuentran empleadas en empresas de 100 o más empleados.

Impacto del Decreto 144/2022 sobre las dinámicas de participación de mujeres empleadas en empresas de 100 o más empleados

En definitiva, a partir de nuestra revisión de literatura sobre el efecto que tienen los espacios de cuidado sobre la participación laboral femenina, es posible intuir que el decreto tendrá también incidencia sobre las mujeres que ya se encuentran trabajando en empresas de 100 o más empleados. Para ello, estimamos dicho efecto en los siguientes casos:

Caso III: Mujeres entre 16 y 50 años que trabajan en una empresa de más de 100 empleados sin hijos

En la actualidad, hay 517.769 mujeres en Argentina -que tienen entre 16 y 50 años- que no son madres y que trabajan en una empresa 100 o más empleados. Se estima que, en promedio, dada la implementación del Decreto 144/20222 su probabilidad de quedarse en el mercado laboral si deciden tener un hijo es de un 18%. Asumiendo que el decreto se implemente, cada una de estas 517. 769 mujeres con dichas características cuentan con una probabilidad máxima del 18% de permanecer en el mercado laboral tras tener un hijo

En definitiva, resulta interesante también considerar los resultados para el caso de mujeres que ya son madres y que trabajan en empresas de 100 o más empleados para estimar cómo puede afectar su probabilidad de mantenerse en el mercado laboral en el marco del aumento en la oferta de servicios de cuidado por parte de las empresas.

Caso IV: Mujeres entre 16 y 50 años que trabajan en una empresa de más de 100 empleados con 1 hijo menor a 3 años

En Argentina, actualmente hay 112.761 mujeres entre 16 y 50 años que son madres de 1 hijo menor a 3 años y que trabajan en una empresa de más de 100 empleados. Se estima que , en promedio, dada la implementación del Decreto 144/20222 su probabilidad de participar en el mercado laboral es de un 34%. Asumiendo que el decreto se implemente, cada una de estas 112.761 mujeres con dichas características cuentan con una probabilidad máxima del 34% de permanecer en el mercado laboral frente al nacimiento de un segundo hijo.

Asimismo, como comentario adicional resulta interesante mencionar que existe relativo consenso en la literatura sobre que uno de los principales obstáculos a los que se enfrentan las mujeres para ocupar cargos de liderazgo se vincula con los desafíos vinculados al balance de responsabilidades profesionales y familiares. Por lo tanto, este decreto, al generar las condiciones e infraestructura para el cuidado de las hijas e hijos de trabajadores y trabajadoras reduce las tensiones en la conciliación de

la vida familiar y laboral, lo cual facilita una mejor planificación y reduce el ausentismo de las trabajadoras, habilitando así mayores oportunidades para su crecimiento profesional (Unicef, 2019).

En suma, la probabilidad de participar en el mercado laboral de las mujeres exploradas en estos cuatro casos, en el marco del Decreto 144/2022, será diferente en función de sus diferentes características. No obstante, considerando las diferentes probabilidades y variables que influyen en las dinámicas laborales de los casos estudiados, es posible concebir que 680.212 de la totalidad de estas mujeres se verán afectadas de forma positiva en cuanto a su participación en el mercado de trabajo tras la implementación del decreto, ya sea a partir de su ingreso o permanencia en este. En términos relativos, esto se traduce solamente en un 7% de las mujeres entre 16-50 años.

De todas formas, resulta relevante enfatizar que es necesario ser cautos en cuanto a la interpretación de estos resultados. En particular dado a que la metodología utilizada para obtenerlos está sujeta a limitaciones.

En primer lugar, los coeficientes fueron desarrollados en función de una extensa revisión de literatura -fundada en evidencia empírica de países con características similares- pero que no necesariamente contemplan el caso de cómo las diferentes variables socioeconómicas interactúan con la disponibilidad de espacios de cuidado para el caso particular de la Argentina. En particular, se tomó esta decisión dado a que existen limitados datos sobre esta cuestión para el país.

En segundo lugar, otra limitación metodológica tiene que ver con que se contemplan únicamente siete características de la mujer (su nivel de empleo, maternidad, cantidad de hijos/as, nivel de ingreso, educación, estado civil y si se recibe o no ayuda social o no) y en definitiva, existen múltiples otras variables que también influyen en su probabilidad de participar en el mercado de trabajo.

En tercer lugar, otra limitación de los resultados obtenidos vinculada a la metodología tiene que ver con que se encuentra basada en el supuesto de que la implementación del Decreto 144/2022 será efectiva, por lo que los resultados pueden sobrestimar a cuantas mujeres podrá afectar

En cuarto lugar, nuestra metodología no contempla la inelasticidad que puede existir en materia de los incentivos que pueden tener algunas mujeres que trabajan en la informalidad. En definitiva, es posible que no quieran renunciar a la flexibilidad que la informalidad puede facilitar y que no perciban la existencia de espacios de cuidado gratuitos en empresas de cien o más empleados como un incentivo para ingresar en ellas.

Por último, en quinto lugar, otra limitación de nuestra metodología para explorar la incidencia que puede tener el Decreto 144/2022 -en cuanto a la cantidad de mujeres que trabajan en el mercado formal argentino- tiene que ver con que existen variables que influyen en esto que no son fácilmente observables (y que por ello no se pudieron contemplar), vinculadas a sesgos en la contratación y a estereotipos de género que influyen a la hora de que las mujeres se incorporen en el mercado de trabajo.

Radiografía de los resultados: incidencia relativa según variables socioeconómicas

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo argentino se encuentra condicionada a partir de una serie de variables multidimensionales. En definitiva, resulta relevante comentar que a pesar de que los resultados obtenidos expresan información pertinente en términos generales, estos representan un promedio y que en última instancia, la incidencia del Decreto 144/2022 va a estar condicionada por diversas variables específicas de cada mujer. A partir de nuestra revisión de literatura, estimamos que en particular dependerá significativamente del nivel de ingreso del hogar al que pertenece y su respectivo nivel educativo.

Por un lado, el nivel de ingreso del hogar al que pertenece la mujer resulta esencial para considerar el posible impacto de dicho decreto. En particular los efectos serán menores para aquellas mujeres que provienen de hogares con ingresos altos o medio altos dado a que estas tienen la posibilidad monetaria de pagar por servicios para tercerizar las tareas de cuidado. Por lo tanto, si no participan del mercado de trabajo formal o si no tercerizan el cuidado, significa que no lo hacen por razones independientes de los costos implicados en el cuidado por lo que las posibilidades de acceder a servicios de cuidado gratuitos no genera incentivo para alterar su participación en el mercado de trabajo. En cambio, aquellas mujeres que provienen de hogares con ingresos bajos, van a estar más impactadas por la puesta en marcha de las obligaciones implicadas en el decreto. Específicamente porque en un contexto donde la oferta y la calidad de servicios gratuitos de cuidado es limitada y desarticulada, aquellas familias que no poseen los recursos para comprar tiempo de cuidado en el mercado podrán acceder gratuitamente a ellos si trabajan en una empresa de 100 o más empleados. De esta forma no deberán recurrir a otros mecanismos que pueden implicar la salida de las madres del mercado laboral formal y el cambio a empleos con mayor flexibilidad en el mercado informal o a la apelación de a un arreglo familiar basado en la provisión de cuidado por parte de otra mujer de la familia (De León, 2016). Asimismo resulta interesante comentar que la cantidad de hijos con edades entre 0 y 3 años contribuye a la influencia que tiene el nivel de ingreso del hogar al que pertenece la madre al pensar el efecto que tendrá la política. En particular, porque tener dos hijos dentro de ese rango etario implica el doble de costos de cuidado. Por lo tanto, cuanto más alto el nivel de ingreso, menor es el efecto que tiene la

cantidad de hijos que posee una mujer en los cambios en su participación laboral tras la implementación del decreto. Por el contrario, cuanto más bajo el nivel de ingreso, mayor será el efecto que tendrá el decreto cuando la madre tiene dos hijos con edades entre 0 y 3.

Sumado a las implicancias del ingreso del hogar, cabe destacar que el estado civil de la mujer influye en su nivel de ingreso, y por lo tanto al debate sobre el análisis de los efectos diferenciados del decreto en la participación laboral de las mujeres en Argentina. Las mujeres que se encuentran juntas o casadas tienen mayores niveles de ingreso que aquellas que se encuentran solteras (EPH, 2022). No obstante, dada la distribución sexual del trabajo que persiste en el modelo familiarista que caracteriza la organización social del cuidado en la Argentina, más allá de que se encuentre casada o junta la mujer, las responsabilidades de cuidado tienden a recaer desproporcionadamente en las mujeres. Por lo tanto, en términos generales, el efecto que tiene el estado civil de la mujer sobre el potencial impacto del Decreto se vincula más bien a través del efecto ingreso que por una cuestión de diferentes arreglos familiares en materia de cuidado.

Asimismo, el efecto del ingreso también entra en juego al pensar el efecto que tendrá el Decreto 144/2022 sobre mujeres que reciben la Asignación Universal por Hijo. En definitiva, en línea con nuestra revisión de literatura, el hecho de que una mujer reciba o no la AUH no constituye un factor determinante de forma aislada. Dependerá más bien del ingreso que le propicie a una mujer sumarse a trabajar en una empresa con 100 o más empleados y si este será competitivo del monto estable que recibe con esta ayuda social.

Por otro lado, el nivel de educación de la mujer puede tener efectos diferenciados en cuanto al impacto del decreto en la participación de las mujeres en el mercado laboral. En particular, en cuanto a los efectos que puede tener en mujeres que son madres y que se encuentran desempleadas ya que aquellas que tienen el secundario completo y/o educación superior tienen probabilidades más altas de incorporarse efectivamente en el mercado de trabajo formal frente a nuevos incentivos generados con el decreto (CIPPEC, 2018).

V.III. Limitaciones del Decreto 144/2022 y recomendaciones

El decreto 144/2022, en parte, vehiculiza nuevas oportunidades para fortalecer la participación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo argentino al normalizar oportunidades de acceso a servicios de cuidado para personas que trabajan en empresas de 100 o más empleados. En particular porque actualmente las madres son las principales responsables en el ejercicio de tareas de cuidado dentro en Argentina. Por lo tanto, al facilitar espacios de cuidado que pueden suplir su responsabilidad de cuidar

durante la jornada laboral se estima que esta medida puede generar incentivos para ingresar o sostener su participación en el mercado de trabajo. Sin embargo, dichas posibles implicancias están sujetas a limitaciones propias de la construcción del decreto en sí mismo y sobre otros posibles obstáculos en la práctica.

En primer lugar, una limitación de este decreto tiene que ver con que rige únicamente para empresas de 100 o más empleados en un país donde solo hay 9,248 empresas con esas características y que emplean a 3,428,110 personas. Por el contrario, existen 508,702 empresas con menos de 100 empleados que emplean a 7,959,290 (EPH, 2022). En definitiva, a pesar de que las obligaciones de dicho decreto -que reduce los costos de cuidado para quienes trabajan en empresas de 100 empleados o más- puede generar incentivos para que más mujeres se incorporen en ellas, resulta importante destacar que a nivel general, dada la proporción de personas que se emplean en empresas de más de 100 empleados y la cantidad de empresas que contienen esas características -en comparación con aquellas que tienen menos de 100 empleados- es posible vislumbrar una limitación en materia de la extensión del impacto que puede tener este decreto en la participación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo desde una perspectiva generalizada en la Argentina. Asimismo, actualmente 1,678,113 mujeres trabajan en empresas con 100 empleados o más mientras que hay 3,776,438 que trabajan en empresas con menos de 100 empleados (EPH, 2022). En definitiva, los posibles beneficios que puede tener este decreto en el desarrollo profesional de las mujeres que ya están empleadas en estas empresas será para una proporción relativamente pequeña de las mujeres económicamente activas en la Argentina. Sumado a esto, cabe destacar que el decreto únicamente regula el mercado formal en el país por lo que no propicia mejores condiciones en materia de cuidado para las mujeres que trabajan en el mercado informal (que se estima que son 4,2 puntos porcentuales más que los varones).

También existen limitaciones propias del diseño de la política que pueden dificultar una implementación normalizada y generalizada en la Argentina. Por un lado, el decreto se adscribe a que *“La habilitación y las condiciones de los espacios de cuidado deberá ajustarse a la legislación específica que rija en cada jurisdicción.”* En consecuencia, al fin del día la calidad y la estructuración de los espacios de cuidado va a depender según la jurisdicción por lo que aquellas que tengan una menor definición o perspectiva en esta cuestión van a exigir menos obligaciones en materia de cuidado a las empresas que se encuentren en estas.

Sumado a esto, cabe destacar que la falta de cumplimiento de dicha obligación se considerará en el ámbito de la Jurisdicción Nacional una infracción laboral muy grave en los términos del artículo 4º del Anexo II de la Ley Nº 25.212 que ratifica el Pacto Federal del Trabajo. Es decir, que la infracción

será sancionada con multas del cincuenta por ciento (50%) al dos mil por ciento (2.000%) del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción, por cada trabajador afectado. Sin embargo, en la normativa no se especifica el mecanismo a partir del cual se hará el seguimiento y la corroboración de que las empresas estén cumpliendo con sus debidas obligaciones de cuidado. Por lo tanto, es posible que múltiples empresas no se adscriben a las exigencias demandadas por el Decreto 144/2022.

De todas formas, es relevante comentar que cumplir o no cumplir con el Decreto 144/2022 impone nuevos costos para las empresas de 100 o más empleados que puede ser problemático. Por un lado, porque genera incentivos para que las empresas reduzcan la cantidad de empleados que contratan. Por otro, porque las nuevas exigencias de costos sumados a otros que ya deben enfrentar dado su tamaño, puede afectar la solvencia de estas o impulsar a que bajen salarios o hagan ajustes en otro sentido para poder atajar a los nuevos costos implicados en facilitar servicios de cuidado para todos sus respectivos empleados y empleadas.

En el marco de estas limitaciones y en función de experiencias en otros países es posible identificar posibles recomendaciones de política que pueden contribuir a potenciar el impacto del Decreto 144/2022. En primer lugar, se sugiere que el Estado subsidie la facilitación de espacios de cuidado por parte de las empresas con el objetivo de evitar que los costos implicados en estas nuevas exigencias generen dificultades para la solvencia empresarial. En segundo lugar, se propone que la ley regule no solo a empresas de 100 empleados o más sino que exige obligaciones a todas las empresas en Argentina. Sin embargo, se propone que en función de la cantidad de empleados que tiene el establecimiento productivo y el nivel de ingreso bruto que generan estos, se diseñe una rúbrica para determinar el nivel de subsidio que reciben estas empresas y los plazos que tienen para transformar sus dinámicas de cuidado.

V.IV. Conclusión

La estructura de la organización social de cuidado en el país evidencia una distribución desigual de responsabilidades por género que sitúa a las mujeres como principales responsables de ejecutar tareas de cuidado. Esta sobrecarga tiene repercusiones negativas en cuanto a las posibilidades que tiene para su desarrollo dentro del mercado de trabajo formal ya que se trata de responsabilidades que compiten con el tiempo y esfuerzo que tienen disponible. Sin embargo, la implementación del Decreto 144/2022 inaugura una nueva oportunidad para que más mujeres puedan participar del *mercado laboral formal* en Argentina

Los resultados de nuestra investigación sugieren que la implementación del Decreto 144/2022 tendrá un impacto positivo sobre la probabilidad que tienen las mujeres entre 16 y 50 años de participar del mercado de trabajo formal argentino. No obstante, al contemplar diferentes variables vinculadas a características específicas de dichas mujeres hemos descubierto que el impacto que tendrá este decreto sobre diferentes grupos de mujeres será distinto. El efecto será distinto según la cantidad de hijos que tienen, su nivel educativo, su estado civil, el nivel de ingreso del hogar al que pertenece y dependiendo de si reciben ayuda social o no. Teniendo en cuenta las diferentes probabilidades y variables que influyen en las dinámicas laborales de los casos estudiados, 680.212 de la totalidad de estas mujeres se verán afectadas por este decreto. En decir que se trata de un impacto positivo en cuanto a su posibilidad de participar en el mercado de trabajo tras la implementación del decreto (ya sea a partir de su ingreso o permanencia en este). En términos relativos, esto se traduce en un 7% de las mujeres entre 16-50 años de la Argentina.

Resulta necesario destacar que la estimación realizada está sujeta a limitaciones propias de la metodología utilizada y supuestos teóricos que habilitaron su desarrollo. Sin embargo, esta investigación propicia un aporte en materia de identificación de la cantidad de mujeres que potencialmente se podrán ver beneficiadas por esta medida. Asimismo, al estudiar las limitaciones propias del Decreto 144/2022, inaugura la posibilidad de repensar posibles modificaciones que tengan la capacidad de magnificar su impacto en el marco de buscar una organización social del cuidado con mayor equidad de género en la Argentina.

Universidad de
San Andrés

X. Bibliografía:

- Alzua, M.L. (2020) La importancia de la educación inicial para la participación laboral femenina. Recuperado de:
<https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/en/la-importancia-de-la-educacion-inicial-para-la-participacion-laboral-femenina/>
- Alzúa, M.L. & Cicowicz, M. (2018). El valor del trabajo doméstico y del trabajo no remunerado en Argentina. La Plata: CEDLAS.
- Baker, M., J. Gruber y K. Milligan. (2008). “Universal Childcare, Maternal Labor Supply and Family Well-Being.” *Journal of Political Economy* 116 (4): 709–45.
- Banco Mundial (2019). *Women Business and the Law. Childcare Services Can Have a Positive Impact on Women’s Economic Inclusion, National Growth and Productivity*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Berlinski, S., S. Galiani y P. J. McEwan. (2011). “Preschool and Maternal Labor Market Outcomes: Evidence from a Regression Discontinuity Design.” *Economic Development and Cultural Change* 59 (2): 313–44.
- Bick, A. (2015). “The Quantitative Role of Child Care for Female Labor Force Participation and Fertility.” MPRA Paper 31713, Biblioteca Universitaria de Munich.
- Bronfman, J & Buitrago, P. (2021). Cuidado infantil como factor clave en la recuperación de Chile: Consideraciones de política en la pos-pandemia
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/657301627635431612/pdf/Cuidado-Infantil-Como-Factor-Clave-en-la-Recuperacion-de-Chile-Consideraciones-de-Politica-en-la-Pos-Pandemia.pdf>
- Buselo, Suaya & Vezza. (2021). *Hacia una nueva realidad laboral para las mujeres: Soluciones para recuperar el empleo femenino en ALC*.
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Hacia-una-nueva-realidad-laboral-para-las-mujeres-soluciones-para-recuperar-el-empleo-femenino-en-ALC.pdf>
- Calderón, G. (2014). “The Effects of Child Care Provision in Mexico.” Documento de Trabajo 2014-07, Banco de México.
- Casado, N (2022) Un hijo reduce la probabilidad de que una madre trabaje y eleva la del padre. <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/hijo-reduce-probabilidad-madre-trabaja-eleva-padre/2872039/>
- Cepal (2021) La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región.
<https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral>

- Cippec (2018) Mujeres en el mercado de trabajo: una deuda y una oportunidad. Recuperado de: <https://www.cippec.org/proyecto/mujeres-en-el-mercado-de-trabajo/>
- Díaz Langou, G., D'Alessandre, V. y Florito, J. (2019). *Hacia un Sistema Integral y Federal de Cuidado en Argentina: principios para repensar el pacto social de género*. Buenos Aires: CIPPEC.
- Daly, M., & Lewis, J. (2000). *The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states*. The British Journal of Sociology, 281-298.
- De León, G. (2016). Jóvenes que cuidan: *Impacto sobre su inserción social*. Buenos Aires: CIPPEC.
- Díaz Langou, G., Caro Sachetti, F., & Karczmarczyk, M. (2017). *Transferencias del Estado a la Niñez*. Buenos Aires: CIPPEC.
- Díaz Langou, G., De León, G., Florito, J., & Caro Sachetti, F. (2019). *META: Equidad económica de género*. Buenos Aires: CIPPEC.
- Díaz Langou, G., De León, G., Florito, J., Caro Sachetti, F., Biondi Rodríguez, A., & Karczmarczyk, M. (2019). *El Género del Trabajo. Entre la casa, el sueldo y los derechos*. Buenos Aires: CIPPEC-OIT-ONU Mujeres - PNUD.
- Díaz, Langou, G., Caro Sachetti, F., Karczmarczyk, M., Bentivegna, B., & Capobianco, S. (2019). *Empleo, crecimiento y equidad: Impacto económico de tres políticas que reducen las brechas de género*. Buenos Aires: CIPPEC.
- Edo, M., Marchionni, M., y Garganta, S. (2017). Compulsory education laws or incentives from Conditional Cash Transfer programs? Explaining the rise in secondary school attendance rate in Argentina. *Education Policy Analysis Archives*, 25(76), July 2017. ISSN 1068-2341.
- Empresas por la infancia (2015) Sector privado y derechos del niño. El rol de las empresas en la promoción de paternidades y maternidades responsables. Recuperado de
- Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (2022) El costo de cuidar: Las brechas de género en la economía argentina: 1er trimestre 2022. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/11/el_costo_de_cuidar_las_brechas_de_genero_en_la_economia_argentina.pdf
- Faur, E. (2011). A Widening Gap? The Political and Social Organization of Childcare in Argentina. *Development & Change*, 42(4), 967-994.
- Faur, E. (2014). El cuidado infantil en el siglo XXI. Mujeres malabaristas en una sociedad desigual. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Gammarano, R (2020). Tener hijos retrasa la participación de las mujeres en el mercado laboral más que casarse. <https://ilostat.ilo.org/es/having-kids-sets-back-womens-labour-force-participation-more-so-than-getting-married/>

- Gasparini, L. y Marchionni, M. (2015). Bridging gender gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America: An overview (Documento de Trabajo No. 185). Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales
- Garganta, S., Gasparini, L. y Marchionni, M. (2017). Cash transfers and female labor force participation: the case of AUH in Argentina. *IZA Journal of Labor Policy* 6(10), <https://doi.org/10.1186/s40173-017-0089-x>.
- Garganta, S. & Gasparini, L. (2017). El impacto de la AUH sobre los ingresos de los hogares: Un ejercicio de diferencias dobles. En Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (MDS), Consejo de Coordinación de Políticas Sociales (CNCPS). *Análisis y propuestas de mejoras para ampliar la Asignación Universal por Hijo 2017* (pp. 406-418). Buenos Aires: UNICEF.
- Gluzmann, M., Marchionni, M., Montserrat, P. y Serrano, J. (2019) Participación laboral femenina: ¿qué explica las brechas entre países? Recuperado de: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/96990>
- Groisman, F., Bossert, F. & Sconfienza, M. E. (2011). Políticas de protección social y participación económica de la población en Argentina (2003- 2010). *Desarrollo Económico*, 51(202/203), 241-262.
- Havnes, T. & Mogstad, M. (2011) Money for nothing? Universal child care and maternal employment. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2011.05.016>
- Hervey, T., & Shaw, J. (1998). Women, work and care: Women's dual role and double burden in EC sex equality law. Bruselas: *Journal of European Social Policy*.
- Hope and Homes for Children (2020). Más Allá del Cuidado Institucional: Una hoja de ruta para la reforma del sistema de protección y cuidado infantil destinada a los Gobiernos de América Latina y el Caribe
- INDEC. (2022). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021 Resultados definitivos. Recuperado de: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021_resultados_definitivos.pdf
- INDEC. (2022). Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2do trimestre 2021. Recuperado de: <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos-1>
- INDEC. (2022). Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 2do trimestre 2022. Recuperado de: <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos-1>
- INDEC. (2022). Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 3er trimestre 2022. Recuperado de: <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos-1>

- Javornik, J & Yerkes, M (2018). Creating capabilities: Childcare policies in comparative perspective. Recuperado de:
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0958928718808421>
- Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2019). Brechas de género en América Latina. Un estado de situación. Caracas: CAF. Retrieved from
<http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1401>
- Mateo Díaz, M. y L. Rodríguez-Chamussy. 2013. “Childcare and Women’s Labor Participation: Evidence for Latin America and the Caribbean.” Nota técnica Núm. IDB-TN-586. Washington, D.C.: BID. Disponible en
<https://publications.iadb.org/handle/11319/6493>.
- Mateo Díaz, M. y L. Rodríguez-Chamussy. (2016). Cashing in on Education : Women, Childcare, and Prosperity in Latin America and the Caribbean. Foro Latinoamericano de Desarrollo. Washington, DC: Banco Mundial y Banco Interamericano de Desarrollo. Banco Mundial.
- Micha, A. S., & Monsalvo, A. P. (2019). Determinantes de los cambios en la participación laboral de las mujeres de sectores populares en Argentina: Interacciones entre la asignación Universal Por hijo (AUH) y otros factores explicativos. Recuperado de:
<https://revistas.uns.edu.ar/ee/article/view/1662/995>
- Millán, M., Pilar Santos, M y Pérez, L. (2015) Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo . Recuperado de:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000200008
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD). (2020). Hablemos de cuidados: Nociones básicas hacia una política integral de cuidados con perspectiva de géneros. Recuperado de:
<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mesa-interministerial-de-politicas-de-cuidado3.pdf>
- Ministerio de Obras Públicas (MOP). (2021). 10 motivos para invertir en infraestructura del cuidado. Recuperado de: <https://bit.ly/3pMHKgc>
- Medrano Vera, P. (2009). Public day care and Female Labor Force Participation: Evidence from Chile. Santiago, Chile: Universidad de Chile
<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/144031>.
- Morrissey, T.W (2017) *Child care and parent labor force participation: a review of the research literature*. Review of Economics of the Household. vol. 15, issue 1, No 1, 24 pages
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2013. “The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide Supporting Transitions to Formality.” Ginebra: OIT

- Pautassi, L & Zibecch, P. (2013) Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura. Buenos Aires, ELA. Biblos. Colección Derechos Sociales y Políticas Públicas,. 451 páginas.
- Paes de Barros, R., P. Olinto, T. Lunde y M. Carvalho. (2011). The Impact of Free Childcare on Women 's Labor Force Participation: Evidence from Low Income Neighborhoods of Rio de Janeiro. Artículo presentado en el Foro de Economistas del Banco Mundial, Washington, DC
- Paz, J. (2009). El efecto del trabajador adicional. Evidencia para Argentina (2003-2007), Cuadernos de Economía, 46 (noviembre), 225-241.
- Razavi, S. (2007). "The Political and Social Economy of Care in a Development Context. Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options." Nueva York, NY: Gender and Development Programme, United Nations Research Institute for Social Development.
- Rodríguez Enríquez, C & Pautassi, L. (2014). La organización social del cuidado de niños y niñas: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina. Recuperado de: DO - 10.18294/rppp.2015.949
- Schochet, L (2019) The Child Care Crisis Is Keeping Women Out of the Workforce: Does child care availability play a role in maternal employment and children's development? Evidence from Italy. Recuperado de: <https://www.americanprogress.org/article/child-care-crisis-keeping-women-workforce/>
- UNICEF. (2017) El derecho al cuidado en la política de las empresas. Recuperado de: <https://www.unicef.org/argentina/media/2246/file/El%20derecho%20al%20cuidado%20en%20las%20pol%3%ADticas%20de%20empresas.pdf>