

TRAYECTORIAS Y CONDICIONES LABORALES DE TRABAJADORAS DEL CUIDADO EN MAR DEL PLATA, ARGENTINA

ACTIS DI PASQUALE, EUGENIO

Universidad Nacional de Mar del Plata

ASPIAZU, ELIANA

Universidad Nacional de Mar del Plata

CARBONI, TAMARA

Universidad Nacional de Mar del Plata

1. INTRODUCCIÓN

La economía feminista es una perspectiva crítica que cuestiona la universalidad pretendida por la economía ortodoxa, particularmente en dos aspectos (Pérez Orozco, 2006). Por un lado, por presentar su perspectiva como verdadera y objetiva, siendo que posee sesgos que invisibilizan a las mujeres y ocultan sus experiencias. Por otro lado, por contener un dualismo que asocia lo mercantil (público) con lo “económico” y lo doméstico (privado) con lo “no económico”.

En cambio, la economía feminista, con un enfoque sistémico, busca extender lo que convencionalmente se define como económico al incorporar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, el cual es realizado principalmente por las mujeres. Asimismo, propone legitimar el estudio económico de las relaciones sociales de poder, producidas en dicha estructura dicotómica, que tienen al género como factor clave de la desigualdad.

En el marco de la economía feminista, se utiliza el concepto de economía del cuidado para estudiar la organización de los cuidados en la sociedad y el lugar que ello ocupa en el funcionamiento del sistema económico (Esquivel, 2010). Asociar el concepto de cuidado al de

economía implica visibilizar los aspectos del ámbito de los cuidados que contribuyen a la generación de valor económico (Rodríguez Enríquez, 2007). Para ello, se estudian las actividades que se desarrollan en el hogar (espacio donde la fuerza de trabajo se reproduce y se mantiene), incluyendo las tareas de mantenimiento del hogar y de atención a sus miembros, de crianza de niñas y niños, así como también el cuidado de personas dependientes -adultas/os mayores, enfermas/as o personas con discapacidad-. Asimismo, incluye a los servicios extra-hogar, conformados por la provisión pública y privada de servicios de cuidado (Razavi y Staab, 2010; Espino y Salvador, 2013).

En este sentido, la provisión social del cuidado puede diferenciarse según el tipo de provisión sea intra-hogar o extra-hogar. La provisión intra-hogar la realizan fundamentalmente las familias y al interior de ellas las mujeres son las principales proveedoras de cuidado. La provisión extra-hogar se compone por la oferta pública estatal y la oferta privada de servicios de cuidado que se ofrecen en el mercado (Rodríguez Enríquez, 2007). Dado que para amplios sectores de la población no es posible afrontar los costos de la mercantilización de estos servicios, dependen exclusivamente de la oferta estatal. En ese sentido, emergen desigualdades entre hogares según nivel socioeconómico que se traducen en desigualdad de oportunidades laborales para las mujeres que pertenecen a aquellos hogares que no tienen posibilidades de solventar un servicio de cuidados. Ello se puede ver en el caso específico del cuidado infantil en Argentina, donde la provisión de servicios públicos de cuidado infantil es escasa y esto da cuenta del carácter familiarista, privatizado y feminizado del cuidado infantil (Cutuli y Aspiazú, 2015).

Desde el marco teórico de la economía del cuidado se estudia el grupo de ocupaciones de cuidado, que son aquellas que cubren la demanda de diferentes servicios ofrecidos por el Estado y por el mercado. Estas son: el cuidado de niños, niñas y personas adultas dependientes en casas particulares, los cuidados socio-comunitarios, la enfermería y la educación de nivel maternal e inicial.

Se trata de actividades que contribuyen a la salud, a la seguridad física y al desarrollo de habilidades cognitivas, físicas o emocionales de las personas, interactuando directamente con los receptores del servicio en

cuestión, con una alta carga de trabajo emocional (England, Budig y Folbre, 2002; Pereyra y Esquivel, 2017). El trabajo emocional, siguiendo a Arlie Hochschild (2012, en Garazi y Blanco, 2022) implica un esfuerzo por parte del trabajador/a para controlar sus emociones y sentimientos, realizando una suerte de actuación profunda que implica gestionar las emociones y sentimientos para hacerlos apropiados o adecuados a una situación determinada. El trabajo en estas ocupaciones no solo implica la aplicación de saberes técnicos sino también el desarrollo de ciertas aptitudes y habilidades vinculadas al manejo de la relación con las personas cuidadas, pacientes y, en muchos casos, sus familiares (Garazi y Blanco, 2022).

Además, todas estas ocupaciones de cuidado se caracterizan por su composición mayoritariamente femenina, por tener condiciones de trabajo más precarias, por ser tareas poco valorizadas social y económicamente, por asociarse a “saberes femeninos” y a lo “vocacional”, características que las llevan a tener salarios más bajos que aquéllas no relacionadas con el cuidado (Esquivel, 2010; Pereyra y Esquivel, 2017). La “penalización” económica se debe a que se trata de tareas que suelen ser devaluadas en tanto “auténtico trabajo” por asociarse a habilidades y saberes culturalmente concebidos como propios y naturales de las mujeres (England, Budig y Folbre, 2002).

Esta categoría analítica entonces nos permite agrupar las ocupaciones de cuidado, pero es importante resaltar, como sostienen Pereyra y Esquivel (2017) que en contextos como el de Argentina analizar las condiciones laborales de estas ocupaciones enfrenta desafíos particulares relacionados con la significativa heterogeneidad del mercado de trabajo en el que se insertan. Se trata de un mercado de trabajo con altos niveles de segmentación laboral - en términos de la formalidad/informalidad, segregación por género, brechas de ingresos y niveles de calificación-, y amplias desigualdades de género -que se observan en los principales indicadores de empleo, como veremos más adelante en el estudio particular de la ciudad de Mar del Plata-.

En este sentido, identificar las vulnerabilidades propias que devienen de ejercer ocupaciones del cuidado implica, muchas veces, entrecruzamientos y dificultades analíticas para establecer separaciones estrictas.

No obstante, los antecedentes de estudios sobre las diferentes ocupaciones de cuidado en Argentina (Aspiazu, 2017; Aspiazu y Cutuli, 2023; Cutuli, 2017; Fournier, Esquivel, 2010; Pereyra y Esquivel, 2017; entre otros) evidencian que este tipo de actividades presentan un denominador común de vulnerabilidad, intensidad física y emocional, poco reconocimiento económico y altos niveles de informalidad.

A partir de este marco conceptual y los antecedentes empíricos que analizan las ocupaciones de cuidado en Argentina, nos proponemos analizar las trayectorias laborales de mujeres trabajadoras en ocupaciones de cuidado en la Ciudad de Mar del Plata, Argentina.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

- Caracterizar y comparar las trayectorias laborales de trabajadoras de ocupaciones del cuidado en la ciudad de Mar del Plata con el fin de comprender cómo atraviesan los cuidados remunerados y no remunerados las diferentes etapas de sus vidas, en el marco de un mercado laboral segregado y con profundas desigualdades de género.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir la evolución diferencial que tuvo la inserción ocupacional de mujeres y varones durante los últimos veinte años, distinguiendo por categoría ocupacional, registración en la seguridad social y rama de actividad.
- Comparar las trayectorias en las diferentes ocupaciones de cuidado, en relación con las condiciones laborales, sus niveles de institucionalización y cumplimiento de derechos laborales.
- Identificar en las trayectorias laborales de trabajadoras de ocupaciones de cuidados la tensión y las estrategias de conciliación entre trabajo remunerado, no remunerado y maternidad.

- Comprender los procesos de generización de tareas y la transmisión intergeneracional de saberes y experiencias en las trayectorias de las trabajadoras de cuidado.

3. METODOLOGÍA

La estrategia metodológica adoptada en este estudio combina los enfoques cuantitativo y cualitativo para dar respuesta a los diferentes objetivos específicos planteados.

Una primera etapa, correspondiente al primer objetivo específico, contiene un análisis cuantitativo descriptivo de indicadores de mercado de trabajo elaborados a partir de datos estadísticos secundarios provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadística y Censos (EPH-INDEC). El período de análisis es desde el tercer trimestre de 2003 hasta el primer trimestre de 2023. Se estimaron los siguientes indicadores para la población de 14 y más años: tasa de empleo, tasa de desocupación, composición de la tasa de empleo a partir de las categorías ocupacionales y registración laboral en la seguridad social, distribución de la población asalariada por rama de actividad. En este último caso se procedió a calcular la contribución a la variación del empleo total del cambio que se generó en la cantidad de asalariados en cada rama de actividad.

La segunda etapa del estudio contiene el abordaje cualitativo de las trayectorias laborales de 20 mujeres trabajadoras en ocupaciones de cuidado en la Ciudad de Mar del Plata. La muestra se compone de 3 cuidadoras de adultos mayores en residencias de larga estadía, 5 cuidadoras de adultos mayores en casas particulares, 2 cuidadoras de niñas y niños en casas particulares, 3 enfermeras, 5 docentes de nivel inicial y 3 cuidadoras comunitarias de comedores barriales.

La metodología de trayectorias laborales presenta un gran potencial para comprender las múltiples imbricaciones entre las dimensiones de trabajo y género. Su análisis desde un enfoque de género, presenta un gran potencial para reconstruir las trayectorias generizadas de las mujeres y dilucidar las condicionalidades de género presentes en aquellos aspectos estructurales del mercado de trabajo, la mutua incidencia entre

el trabajo remunerado y el no remunerado, la doble o triple jornada y los aspectos culturales que recaen sobre las mujeres (Muñiz Terra, 2012 y 2015; Zibecchi, 2013).

En este estudio, a partir del análisis de 20 entrevistas en profundidad, realizadas durante junio de 2023, se reconstruyeron las trayectorias laborales de 20 trabajadoras en ocupaciones de cuidado. Los relatos permitieron indagar aspectos objetivos y subjetivos de sus recorridos vitales y analizar sus experiencias, opiniones y percepciones, con una mirada transversal y comparativa entre ocupaciones.

4. RESULTADOS DEL ANÁLISIS CUANTITATIVO

4.1. PARTICULARIDADES DEL MERCADO DE TRABAJO DE MAR DEL PLATA.

El mercado de trabajo de Mar del Plata posee ciertas particularidades relacionadas con la estructura productiva local orientada al sector servicios, dentro del cual el turismo aparece como prioritario por las características naturales de la ciudad (CEPAL, 2002). Esta estacionalidad se ve reflejada en los valores que alcanzan los indicadores de mercado de trabajo a lo largo del año y, por ende, resultan de una mayor variabilidad que los del total de aglomerados¹¹ (Lacabana et al, 1997; Lanari, López y Alegre, 2000, Lanari y López, 2005, GrET, 2008). En este sentido, en Mar del Plata, los valores más altos de la tasa de subocupación se dan por lo general en los segundos trimestres y los valores más elevados de las tasas de empleo y de actividad se dan en los trimestres primero y cuarto. En cambio, la tasa de desocupación tiene comportamientos diferenciados. Hasta 2015, la temporada estival marcaba el incremento de la desocupación, y en el resto del año una reducción. En cambio, a partir de 2016 los valores más elevados se dan en el segundo o tercer trimestre, lo cual podría suponer un cambio en el comportamiento de la oferta debido al particular contexto económico que se comienza a generar en ese año (GrET, 2019). Otra característica relevante

¹¹ También hay que tener presente que los valores de los indicadores elaborados a partir de la EPH para Mar del Plata pueden tener una variabilidad debido a aspectos técnicos como el tamaño de la muestra.

respecto a las tasas de desocupación y subocupación es que Mar del Plata, en reiteradas oportunidades, ha estado ubicado entre los primeros tres lugares del ranking de aglomerados en donde se realiza la muestra nacional.

4.2. EVOLUCIÓN DEL NIVEL DE EMPLEO ENTRE 2003 Y 2023

Para analizar la evolución del empleo de los últimos 20 años dividimos a este período en cuatro etapas distintivas respecto a la evolución general de las tasas básicas de mercado de trabajo:

- Primera etapa (2003 a 2011): “Expansión del empleo registrado y asalarización”. Luego de la crisis 2001-2002, se produjo una disminución de la desocupación y un crecimiento del empleo, principalmente asalariado y registrado.
- Segunda etapa (2011 a 2015): “Estancamiento y disminución del empleo”. El nivel de actividad económica tuvo altibajos, lo cual perjudicó la creación de empleo.
- Tercera etapa (2016 a 2019): “Deterioro y crisis prepandemia”. Durante el primer año y medio hubo un deterioro cualitativo del empleo y cambios en la composición por sexo; luego y durante un año creció la tasa de empleo pero principalmente por trabajo informal -por efecto trabajador(a) adicional-; y finalmente a partir de mediados de 2018 se produce una caída del empleo y aumento de la desocupación.
- Cuarta etapa (2020 a 2023): “Crisis por pandemia y recuperación pospandemia”. Se caracteriza por una caída del empleo a mínimo histórico y aumento de la desocupación (durante el segundo trimestre de 2020) y luego una continua recuperación que logra mejorar los niveles de empleo prepandemia.

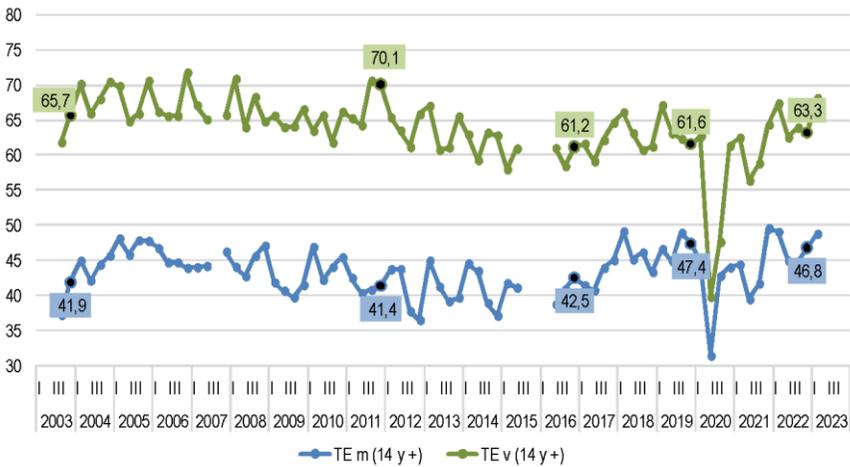
Esta dinámica laboral que se dio en términos generales, en cada una de las etapas tuvo diferencias entre varones y mujeres (Gráficos 1 y 2)¹².

¹² La información correspondiente al tercer trimestre de 2007 no está disponible ya que los datos correspondientes a algunos aglomerados no fueron relevados por paro del personal de la EPH. Asimismo, los datos correspondientes al tercer y cuarto trimestre de 2015 y primer

Para ello consideraremos los valores alcanzados entre puntas de cada etapa (cuartos trimestres) y en algunos casos describiremos lo que sucedió en el interior de esos años.

En la primera etapa se produce un crecimiento del empleo de varones (pasa al 65% al 70%), aún con la crisis mundial 2008-2009 de por medio. En cambio, el empleo de mujeres se mantuvo constante (entre 41,9% y 41,4%), aun cuando en la fase postcrisis 2002 habían llegado a alcanzar niveles cercanos al 45%. En la segunda etapa se evidencia una caída sustantiva del empleo de varones (de 70,1% a 61,2%), aunque se presenta una leve recuperación para las mujeres (41,4% al 42,5%).

GRÁFICO 1. Tasa de empleo de mujeres (TE_m) y varones (TE_v) para la población de 14 y más años. Mar del Plata, 2003 a 2023.



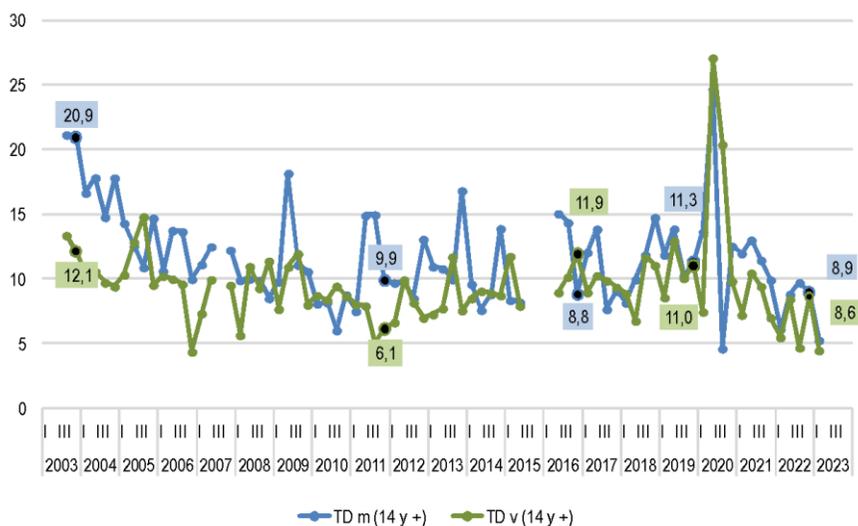
Fuente: elaboración propia en base a microdatos EPH-INDEC.

En la tercera etapa, si bien se mantiene el empleo de varones hay que tener en cuenta que a partir de las políticas macroeconómicas implementadas se produjo una caída del salario de alrededor del 20%, lo cual impactó en el poder adquisitivo de los hogares y determinó un incremento de la participación laboral de las mujeres, principalmente edades

trimestre de 2016 tampoco se encuentran disponibles debido a cambios de gestión del INDEC que buscaron la regularización de las estadísticas nacionales. Es por estas razones que las líneas de los Gráficos 1 y 2 no son continuas.

centrales. Esto llevó a que el nivel de empleo de las mujeres alcance un récord histórico en la ciudad (aumentó del 42,5% al 47,4%). Por último, en la cuarta etapa, con la pandemia de por medio se produce una recuperación a partir de 2021. En 2023 los valores resultan ser superiores a los de la pospandemia solamente para los varones (de 61,6% a 63,3%) y levemente inferior para las mujeres (de 47,4% a 46,8%).

GRÁFICO 2. Tasa de desocupación de mujeres (TDM) y varones (TDV) para la población de 14 y más años. Mar del Plata, 2003 a 2023.



Fuente: elaboración propia en base a microdatos EPH-INDEC

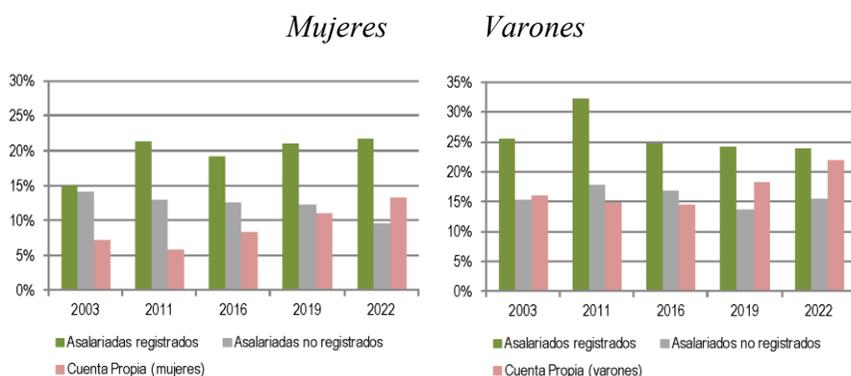
4.3. CAMBIOS EN LA COMPOSICIÓN DEL EMPLEO

Esta dinámica diferencial entre mujeres y varones estuvo acompañada de un cambio en la composición del empleo por categoría ocupacional. Las tres categorías más relevantes en cantidad de personas (y que no se pierde representatividad en la muestra) son: asalariados registrados, asalariados no registrados y trabajadores por cuenta propia. En el Gráfico 3 podemos ver que el crecimiento del empleo de varones en la primera etapa estuvo explicado principalmente por el aumento de asalariados registrados. Asimismo, para las mujeres, si bien la tasa de

empleo se mantuvo constante, aumentó la participación del empleo asalariado registrado y disminuyó la proporción de las otras dos categorías.

A partir de la segunda etapa, se puede apreciar como el trabajo por cuenta propia de las mujeres fue creciendo a medida que también disminuye levemente el trabajo asalariado no registrado, mientras que el empleo registrado tuvo altibajos pero no llegó a superar el valor alcanzado en 2011. Esto significa que la creación de empleo para las mujeres se encuentra explicada por trabajos independientes con baja o nula protección social, que se dieron en parte por el ya nombrado efecto trabajador adicional. En el caso de los varones la dinámica fue similar, aunque el nivel de registración laboral fue sustantivamente mayor en 2011.

GRÁFICO 3. Composición de la tasa de empleo de mujeres y varones por categoría ocupacional. Población de 14 y más años. Mar del Plata, cuartos trimestres de 2003, 2011, 2016, 2019 y 2022.



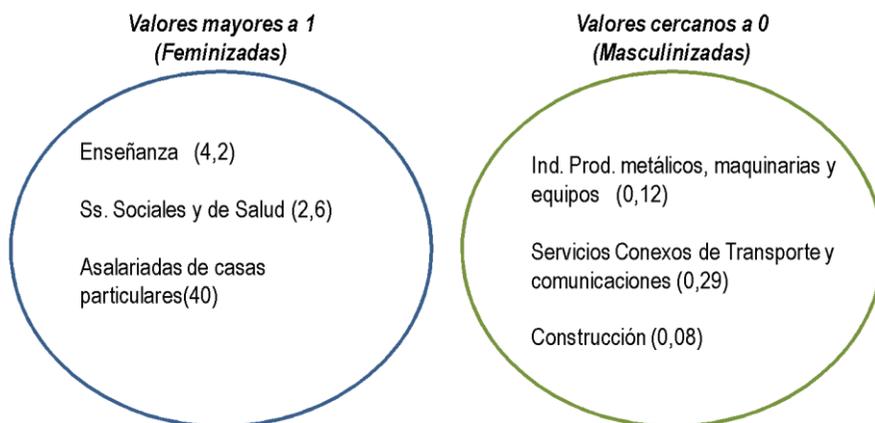
Fuente: elaboración propia en base a microdatos EPH-INDEC

4.4. CONTRIBUCIÓN A LA VARIACIÓN DEL EMPLEO TOTAL Y REGISTRADO A PARTIR DE LOS CAMBIOS OCURRIDOS EN CADA RAMA DE ACTIVIDAD

La composición del empleo de varones y mujeres por rama de actividad da cuenta de las diferentes inserciones laborales condicionadas por la construcción social de género, donde las mujeres se encuentran concentradas en un número reducido de ramas de actividad que están relacionadas con tareas socialmente reconocidas como femeninas, tales como el cuidado y servicio doméstico.

Los cambios en la tasa de empleo y la categoría ocupacional descriptos anteriormente no generaron ninguna ruptura respecto a esta segregación, sino que incluso llegaron a agravarla. En la Imagen 1 se presenta el promedio de índice de feminización para las tres ramas con los valores más elevados (Asalariadas de casas particulares, Enseñanza y Servicios Sociales y de Salud) y de las tres ramas que poseen los valores más bajos Industria de productos metálicos, maquinarias y equipos, Servicios Conexos de Transporte y comunicaciones y Construcción. Respecto a las tres primeras ramas, concentran más del 40% de las ocupadas y alrededor del 50% de las asalariadas. En cambio, el segundo grupo de ramas, da cuenta de un menor grado de concentración laboral para los varones, dado que solamente involucra al 28% de ocupados y el 25% de asalariados.

IMAGEN 1. Índice de Feminización promedio para el período 2003 a 2023. Población de 14 y más años. Mar del Plata.



Fuente: elaboración propia en base a microdatos EPH-INDEC

Con el fin de analizar qué impacto tuvo la evolución de las tres ramas que involucran ocupaciones de cuidado sobre la dinámica laboral del período, calculamos la contribución a la variación del empleo total de la variación del empleo en cada rama, tanto de la población asalariada total como de la población asalariada registrada. En este sentido, se observa que para las mujeres la variación de la rama Enseñanza va en el mismo sentido que la variación del total de asalariados (Tabla 1) y esa

correlación se intensifica entre asalariados registrados (Tabla 2), fundamentalmente desde la segunda etapa.

Por su parte, en Servicios sociales y de salud pareciera que la relación es la contraria: cuando el total de asalariadas aumenta, el empleo de mujeres en servicios sociales de salud disminuye y viceversa. Esta relación también es similar entre asalariadas registradas, aunque con menor intensidad.

En cambio, Servicio doméstico tiene una dinámica muy particular, lo que da cuenta de la mayor informalidad de la actividad. En este caso, solamente en la primera y en la última etapa, la variación de asalariadas de casas particulares se corresponde con la variación del empleo (Tabla 1).

TABLA 1. Contribución de cada rama de actividad (definida a nivel de letra) a la variación porcentual de la cantidad de asalariados (mujeres y varones) en cada etapa. Población de 14 y más años. Mar del Plata, cuartos trimestres de 2003, 2011, 2016, 2019 y 2022.

RAMAS DE ACTIVIDAD (seleccionadas)	IV 2003 - IV 2011		IV 2011 - IV 2016		IV 2016 - IV 2019		IV 2019 - IV 2022	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Ind. alimentos, bebidas y tabaco	7,9%	2,0%	-6,7%	-5,6%	-1,8%	7,4%	2,6%	-3,1%
Ind. Prod. metálicos, maquinarias y equipos	3,4%	0,1%	-1,7%	-0,4%	-1,2%	0,7%	1,5%	-0,1%
Construcción	7,6%	1,2%	2,4%	-1,0%	-8,7%	1,1%	7,7%	-1,0%
Comercio al por Mayor y menor	0,8%	6,9%	-3,9%	-2,8%	2,7%	0,6%	-0,8%	5,3%
Restaurantes y Hoteles	2,6%	1,4%	-0,3%	2,2%	2,8%	0,7%	-2,9%	-1,8%
Transporte, Almacenamiento y comunicación	6,1%	2,9%	-2,2%	-0,1%	1,5%	0,3%	3,9%	-2,2%
Actividades Financieras y de Seguros	1,9%	3,9%	-1,2%	-2,0%	0,9%	-2,2%	-0,3%	2,8%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-4,1%	1,5%	2,8%	1,4%	-1,4%	-2,0%	1,2%	0,2%
Administración Pública y Defensa	0,7%	3,8%	1,8%	0,5%	-4,5%	-0,2%	3,3%	-2,6%
Enseñanza	-0,1%	3,2%	-0,6%	-3,1%	0,9%	8,6%	-2,5%	-1,7%
Servicios Sociales y de Salud	-0,8%	-6,6%	0,6%	2,8%	2,3%	1,3%	-0,4%	0,8%
Otros Sectores Productores de Servicios	2,7%	2,1%	-2,6%	0,0%	1,2%	-3,8%	-2,9%	2,6%
Servicio doméstico	-1,1%	5,7%	2,1%	1,5%	-2,4%	-0,2%	0,0%	-6,1%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Variación Porcentual	28,0%	22,5%	-12,7%	-9,7%	-10,1%	14,3%	9,5%	-8,5%

Nota: se excluyeron de la tabla las ramas con menor representatividad en la muestra y cuya contribución a la variación del total de asalariados resulta marginal. Estas ramas son: Actividades primarias, Industrias de alimentos, bebidas y tabaco, Industrias textiles, confecciones y calzado, Industrias de productos químicos y de la refinación de petróleo y combustible nuclear, Otras industrias manufactureras, Suministro de electricidad, gas, vapor, aire y agua, servicios de reparación, Otras Actividades.

Fuente: elaboración propia en base a microdatos EPH-INDEC

Sin embargo, cuando comparamos los resultados de asalariadas registradas (Tabla 2) encontramos que en la primera etapa casi no se crea empleo registrado (por lo tanto toda la contribución al empleo total es básicamente no registrado). En la segunda etapa, que había caído es

total de asalariadas, aumenta la cantidad de servicio doméstico en principio por el efecto de la Ley 26.844/13 de servicio doméstico y sumado al hecho que a principios de 2016 se fue incrementando su participación como respuesta a una demanda creciente en un contexto de desigual distribución del ingreso. En la tercera etapa cae en mayor proporción el empleo registrado de casas particulares, aun en un contexto de aumento de asalariadas. Y en la última etapa, se genera una fuerte caída de asalariadas en este sector, principalmente no registradas.

TABLA 2. Contribución de cada rama de actividad (definida a nivel de letra) a la variación porcentual de la cantidad de asalariados registrados (mujeres y varones) en cada etapa. Población de 14 y más años. Mar del Plata, cuartos trimestres de 2003, 2011, 2016, 2019

RAMAS DE ACTIVIDAD (seleccionadas)	IV 2003 - IV 2011		IV 2011 - IV 2016		IV 2016 - IV 2019		IV 2019 - IV 2022	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Ind. alimentos, bebidas y tabaco	9,0%	5,5%	-8,4%	-5,0%	1,9%	7,7%	-1,2%	-0,5%
Ind. Prod. metálicos, maquinarias y equipos	4,7%	0,1%	-2,2%	-0,7%	-0,6%	1,2%	3,3%	0,0%
Construcción	4,5%	0,0%	-0,2%	0,0%	-3,7%	1,8%	7,5%	-0,2%
Comercio al por Mayor y menor	-1,9%	14,3%	-4,2%	-0,5%	1,6%	-1,3%	-1,5%	0,4%
Restaurantes y Hoteles	5,3%	2,8%	-0,5%	0,7%	3,8%	4,7%	-5,7%	0,0%
Transporte, Almacenamiento y comunicación	12,0%	6,2%	-0,9%	-0,9%	-3,5%	-0,2%	6,5%	-0,4%
Actividades Financieras y de Seguros	3,0%	6,6%	-1,3%	-2,4%	1,5%	-1,8%	-0,5%	0,3%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-7,3%	3,5%	3,3%	0,2%	-3,3%	-2,7%	1,7%	0,2%
Administración Pública y Defensa	-1,1%	6,7%	5,0%	2,6%	-7,6%	-1,6%	3,4%	-0,3%
Enseñanza	0,8%	9,8%	-1,9%	-8,0%	2,8%	16,0%	-5,0%	-0,3%
Servicios Sociales y de Salud	-1,4%	-3,4%	2,6%	1,9%	0,7%	3,4%	0,9%	0,1%
Otros Sectores Productores de Servicios	7,4%	11,6%	-7,4%	-1,6%	2,9%	-4,9%	-3,5%	0,3%
Servicio doméstico	0,0%	1,1%	0,8%	3,7%	-1,0%	-1,6%	0,0%	0,4%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Variación Porcentual	35,4%	63,6%	-19,7%	-12,7%	-3,5%	20,7%	4,5%	-1,1%

Nota: Idem Nota tabla 1

Fuente: elaboración propia en base a microdatos EPH-INDEC.

5. RESULTADOS DEL ANÁLISIS CUALITATIVO DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DE CUIDADOS

En esta segunda parte del análisis, se presentan las dimensiones centrales de las trayectorias laborales de las trabajadoras de ocupaciones de cuidado. Los relatos muestran, por un lado, aspectos en común, vinculados con las vulnerabilidades y sentidos que comparten y que permiten tratarlas como un conjunto de ocupaciones con cierta homogeneidad, tal como plantea la bibliografía. A su vez, las trayectorias evidencian diferencias asociadas a las características y los niveles de institucionalización de los sectores en los que se insertan y a la especificidad de las

actividades, aspectos que otorgan heterogeneidad a las ocupaciones de cuidado. En este sentido, el análisis se plantea de manera transversal y a la vez interseccional, señalando similitudes y diferencias entre ocupaciones.

5.1. LAS CONDICIONES LABORALES, LOS NIVELES DE INSTITUCIONALIZACIÓN Y EL CUMPLIMIENTO DE DERECHOS LABORALES.

La intensidad y el desgaste físico, mental y emocional del trabajo, los bajos salarios, el pluriempleo y la gran carga de afectividad y compromiso vincular que suponen las tareas de cuidado -como muestran los estudios citados inicialmente- son las dimensiones que más se repiten en las trayectorias de las mujeres entrevistadas, de manera transversal a todas las ocupaciones.

Particularmente en las trayectorias de las cuidadoras en casas particulares y comunitarias, que son las ocupaciones que se insertan en los sectores menos institucionalizados y con mayores proporciones de asalariados registrados -como se observó en los datos estadísticos presentados-, se evidencian los mayores niveles de informalidad, precarización y no registración, así como también los menores ingresos.

Entre las trabajadoras de casas particulares, aparece con frecuencia la presencia a lo largo de sus trayectorias de trabajo no registrado:

“He estado tranquilamente trabajando con igual carga que si estuviera registrada pero sin estar registrada”. (Cuidadora en casas particulares, 69 años)

“A partir de los 6 meses que ingrese sí. Por cuatro horas. Cuatro horas me registro, y eso fue una de las cosas que me llevó a pelearme, enojarme y a irme”. (Cuidadora en casas particulares, 41 años)

Además, es frecuente la necesidad de complementar ingresos con otras actividades en simultáneo, por tratarse de trabajos mal remunerados.

“Y también doy clases, me recibí el año pasado de instructora de pilates”. (Cuidadora en casas particulares, 31 años)

“*yo soy pedicura aparte*” (Cuidadora en casas particulares, 69 años)

Las trabajadoras comunitarias, por su parte, son quienes detentan el menor reconocimiento económico, con muy bajos o nulos ingresos -

asociados con trabajo voluntario-, pese al mayor nivel de reconocimiento social que tienen dentro del entorno de su comunidad.

“Yo creo que el sueldo que nos dan no es lo correspondido, pero antes que nada es”. (Cuidadora comunitaria, 46 años)

“nosotras tenemos el Potenciar Trabajo¹³ que lo cobramos todas las personas que trabajamos (...) después tenés algunos que cobran la Ley Ramona¹⁴”. (Cuidadora comunitaria, 45 años)

“la remuneración que yo recibo es muy poca la verdad creo que tiene mucho más valor afectivo que económico y quienes coordinan la sede son personas que saben”. (Cuidadora comunitaria, 26 años)

Por su parte, los trabajos de cuidado asociados a la docencia inicial y a la enfermería, se encuentran mayormente enmarcados en instituciones que otorgan un marco formal a la relación laboral, con niveles más altos de registración y cumplimiento de derechos laborales. No obstante, a pesar de tratarse de ocupaciones con niveles salariales más altos, no resultan suficientes y acordes a las exigencias formativas y laborales de estas ocupaciones.

En la docencia, existen grandes diferencias según niveles (inicial o maternal) y tipo de gestión de los establecimientos (estatal o privada). En las instituciones de gestión privada, y sobre todo en el nivel maternal, a pesar de la gran carga de responsabilidad y el compromiso físico y afectivo que requiere la tarea, se identifican mayores niveles de precariedad laboral, por ende, menor cumplimiento de derechos laborales.

¹³ El Programa Nacional de Inclusión Socioproductiva y Desarrollo Local “Potenciar Trabajo”, tiene como objetivo contribuir a mejorar el empleo y generar nuevas propuestas productivas a través del desarrollo de proyectos socio-productivos, socio-comunitarios, socio-laborales y la terminalidad educativa, con el fin de promover la inclusión social plena para personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad social y económica.

¹⁴ Durante 2020 se presentó en el Congreso de la Nación el proyecto de ley denominado Ley de Cocineras (Expte Diputados 2379-D-2020) también conocido como Ley Ramona, en homenaje a la militante social Ramona Medina, quien falleció por COVID-19 después de haber denunciado durante semanas la falta de agua en la villa 31, uno de los barrios más poblados de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. No obstante, el proyecto no avanzó en el tratamiento legislativo, razón por la cual el gobierno nacional a través del Ministerio de Desarrollo Social implementó un programa que consistía en un reconocimiento de 5.000 pesos para beneficiarios/as del Salario Social Complementario en comedores, merenderos y centros comunitarios (Muñoz, Gispert y Páez, 2022).

“En el primer colegio (privado) nos hacían renunciar en diciembre y nos volvían a contratar en marzo (...) por ejemplo hacíamos pernoctadas, jamás me la pagaron, pero a mí me encantaba hacer las pernoctadas porque es un momento distinto que te vinculas con los chicos.” (Docente nivel inicial, 32 años).

“En el jardín mío a la mañana a veces me llaman para hacer los decretos que son esas... suplencias cortitas... A veces hago dos o tres días, así que voy a la mañana y todo eso son puchitos que van sumando”. (Docente nivel inicial, 51 años)

El trato con niños y niñas pequeños/as conlleva a desarrollar un vínculo que traspasa a las familias y que, a veces, puede traducirse en lidiar con conflictos y situaciones de violencia por disconformidades o reclamos.

“es necesario un vínculo afectivo con los niños pequeños. Si no, no podés llegar a nada”. (Docente nivel maternal, 44 años)

“un padre me vino a patotear... entró a la sala cuando los nenes ya habían terminado”. (Docente nivel inicial, 51 años)

La carga de trabajo emocional extra, que se suma al trabajo físico e intelectual, no es suficientemente reconocida, ni institucional ni económicamente.

En las trayectorias de enfermeras, al igual que en educación, se identifican trabajos con mayores niveles de reconocimiento institucional, formalización y derechos laborales. No obstante, las enfermeras coinciden en sus percepciones respecto de la insuficiente valorización económica de su trabajo. Si bien es una ocupación que ha tenido en los últimos años un mayor nivel de profesionalización y reconocimiento de la formación y los saberes que conlleva, no ha sido acompañada con un crecimiento similar en sus niveles salariales.

“salud está muy por debajo de lo que son los sueldos, (...) trabajo muchísimo, cubro guardias, hago horas extras ... muchas veces hay faltantes de personal (...). Y a veces trabajo, muchas veces, en el mes 16 horas”. (Enfermera, 57 años).

“el médico o médica, no higieniza. No hace controles, no le da de comer a un paciente que está imposibilitado de comer y la familia no fue. Todo eso lo hace la enfermería y no se reconoce”. (Enfermera, 37 años)

Se trata de ocupaciones con mucha intensidad laboral, extensas jornadas, altos riesgos para la salud física y emocional, también una carga

afectiva importante pero sin un acompañamiento con salarios equivalentes. Por ende, como respuesta a la necesidad de complementar salarios, aparece el pluriempleo.

En las trayectorias de trabajadoras de casas particulares y comunitarias, suele combinarse la tarea en esa ocupación con empleos o “changas” en otras actividades. Mientras que en docencia y enfermería, el pluriempleo aparece más como una opción de optar por más de un empleo dentro de la misma ocupación, combinando diferentes turnos y/o distintas instituciones (ámbito público y privado). En todos los casos, el pluriempleo redundo en jornadas laborales extensas, tiempos dedicados al traslado entre lugares de trabajo y mayor desgaste físico para estas mujeres, sumado a, como se muestra a continuación, la necesidad de conciliar el trabajo remunerado con las múltiples responsabilidades de trabajo no remunerado presentes en sus vidas.

5.2. TENSIONES Y CONCILIACIÓN ENTRE TRABAJO REMUNERADO, NO REMUNERADO Y MATERNIDAD.

Las diferentes experiencias en la interrelación entre las trayectorias laborales y las cargas de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, ponen de manifiesto diferencias interseccionales que se dan en el marco de las desigualdades intragénero y entre los diferentes sectores laborales. En relación a ello, una de las cuestiones que aparece en diálogo con las entrevistadas son las diferentes circunstancias laborales al momento de la experiencia del embarazo-maternidad. En este sentido, las ocupaciones insertas en sectores más formales como enfermería y docencia, cuentan con las protecciones del empleo formal, incluida la licencia por maternidad.

“...quedé embarazada y tuve la práctica, la residencia, todo embarazada, después nació mi hijo... así que bueno, un poquito complicado, pero lo hice en tiempo y todo... tuve licencia ahí donde estaba trabajando y después me volví a incorporar.” (Docente de nivel inicial, 51 años)

Si bien en todos los casos se pone de manifiesto que la experiencia de la maternidad genera cambios y complejidades en las trayectorias formativas y laborales, cuando hay menor nivel de formalidad y ausencia de derechos, se suma la necesidad de interrumpir la relación laboral.

Esto se da en mayor medida en las cuidadoras de casas particulares y comunitarias.

“me quede embarazada (...) Y me dediqué a cuidar a mis hijos...”. (Cuidadora en casas particulares, 41 años)

“Por el trabajo de mi esposo que era pescador, había la opción de dejar a los chicos solos siempre o uno de los dos se quedaba”. (Cuidadora en casas particulares, 69 años)

“yo empecé a los 7 años. Dejé a los 13 años. Después empecé en un lugar acá en el barrio, hasta los 14 que quedé embarazada, y tuve que volver a dejar”. (Cuidadora comunitaria, 42 años)

Incluso, hay situaciones en que la maternidad y el cuidado de hijos e hijas no pueden escindirse del ámbito donde se ejerce la ocupación. La informalidad de la relación laboral en algunos casos habilita estrategias que permiten la conciliación, a la vez que intensifican la carga laboral.

Sí, estaba en negro. El lugar era de un familiar y al ver la situación económica nuestra me dio un lugar para trabajar, me permitían llevar a los chicos.” (Cuidadora comunitaria, 42 años)

Como aspecto común a todas las trayectorias laborales, se observa la interrelación entre el trabajo remunerado y las cargas de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, que generan una doble o triple jornada laboral en la que la mayoría de las tareas que se realizan se vinculan a los cuidados.

“Y... cuando mis hijos eran chicos hubo tiempos por necesidad que tuve que trabajar doble turno y bueno, nos íbamos acomodando y ayudando y entre mi familia, mi marido, mi madre que por ahí me cuidaba a los hijos y eso, a medida que los chicos fueron más grandes yo, nada, hubo tiempo que no hice suplencias, estaba más tranquila también para estar ayudándolos a ellos a parte del colegio y todo eso” (Docente de nivel inicial, 51 años)

“me levanto a las 5 de la mañana, voy en bici a trabajar. Salgo al mediodía, generalmente voy a casa directamente y después, al rato llega mi hijo de la escuela el más grande. Hago la comida, si tengo que publicar cosas de Essen en la redes o insumos o capacitación y después vuelvo a salir antes de la 17:00hs para buscar a mi nena más chiquita a la escuela, volvemos a casa o si tiene que ir a baile vamos directamente para baile o yo voy al gimnasio.” (Enfermera, 37 años)

Como se observa en los relatos, estas mujeres cuidan por fuera de su ocupación a familiares directos, que según las edades y la composición familiar pueden ser hijos e hijas, nietos y nietas, padres o madres u otros sujetos dependientes. Los diferentes cuidados se suman y se superponen, implicando jornadas más extensas y de mayor intensidad.

“Los días lunes yo pongo todo el tiempo acá. Vengo temprano, cocino y a las 6 me voy. Y quizás ya le llevo la comida a la jubilada, se la dejo, me quedo un ratito con ella haciéndole compañía. Llego a casa, me baño, y ya mi actividad terminó... Y el resto de los días tengo hijos, tengo nietos, entonces sí voy de una casa a la otra.” (Cuidadora comunitaria, 46 años)

“Llego a la casa de mi papá, me quedó con él. Me fijo la bolsa, después 5 y media voy le preparo la merienda y a las 7 y media me voy a trabajar.” (Cuidadora en casas particulares, 41 años)

En ningún caso se identifica la posibilidad de estas mujeres de contar con instituciones, públicas o privadas, que cubran su demanda de cuidados (salvo en el caso de hijo/as en edad escolar las horas de educación obligatorias, que en Argentina son de 4 horas diarias), tampoco la posibilidad de compartir ese cuidado con cónyuges varones, ni mucho menos -por el bajo nivel socioeconómico- de tercerizar en el mercado las necesidades de cuidado de personas dependientes. La única estrategia para cubrir las responsabilidades de cuidados no remunerados que emerge en las trayectorias, es la sobrecarga de esas tareas en sí mismas o, a veces, compartirlas con otras mujeres de la familia.

5.3. PROCESOS DE GENERIZACIÓN DE TAREAS Y TRANSMISIÓN INTERGENERACIONAL DE SABERES Y EXPERIENCIAS DE CUIDADO.

Los procesos de generización de los cuidados ocurren desde la socialización primaria. A edades muy tempranas, las mujeres se ven relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidados (Aspiazu y Labruné, 2021). Desde la construcción de sus identidades juveniles permeadas por la segmentación de roles de género, se configura y re-configura este proceso de generización de los cuidados que conduce a la inserción laboral de las mujeres en ocupaciones feminizadas.

“...sí trabajé como niñera, limpiando casas... Lo que pasa que mi primer trabajo. Yo hoy me doy cuenta de que fue un trabajo, pero lo primero que hice tenía 10 años... cuidaba a dos bebés, era niñera... Por más que había una amistad de por medio que entre la familia y todo... Las nenas se quedaban conmigo y nadie más. (...) mi primer trabajo remunerado tenía 14 años, que fue preparar a alumnos de la escuela primaria para que pasaran de grado” (Enfermera, 57 años)

“de más chica me mandaban a trabajar en casas por hora, pero no te pagaban, era como para enseñarte a trabajar... 11 o 12. A limpiar las casas de las vecinas en realidad. Barrer, baldear, te enseñaban. Después te daban una naranja, unas galletitas. ...Así que ya desde chiquitas, ya nos enseñaban para ir a trabajar.” (Pamela, 50 años, Cuidadora en casas particulares)

“Si a mí me gustaba que iba a la escuela allá rural, la maestra siempre nos daba a los más grandes. El aula de las más grandes, por ahí nos decía de hacer otra cosa, que la ayudemos en la tarea de los más chiquitos. Y siempre me gustó. Entonces ella siempre decía, vos vas a ser la maestra.” (Docente de nivel maternal, 44 años)

A su vez, estos procesos de generización y feminización de los cuidados que naturalizan estas tareas como propias de las mujeres, desde pequeñas, se presentan como una extensión de los cuidados no remunerados. Esto deriva en una persistente desvalorización de este trabajo, no sólo en el ámbito doméstico, sino también en el ámbito de las ocupaciones de cuidado en el mercado de trabajo.

“A mí me ha pasado, parientes decir ‘hay claro, parece que no pero te haces unos pesitos a fin de mes’ y vos la mirás como ‘Pará no. Es mi sueldo. Yo tengo un trabajo’. No es una changa, es un trabajo. Pero claro que no es valorado”. (Cuidadora en casas particulares, 69 años)

“nadie sabe todo lo que hacemos en un día de trabajo (...) hay quienes creen que nos sentamos a charlar y no, hay muchas tareas físicas y mentales”. (Cuidadora en casas particulares, 59 años).

“las enfermeras hacemos todo, somos médicas, somos mucamas, somos acompañantes, somos psicólogas de pacientes y familias... y eso no se ve y claro que no se paga”. (Enfermera, 57 años)

Los trabajos de cuidado que estas mujeres realizan en su ocupación a menudo han estado precedidos por trabajos en otras de las ocupaciones de cuidado y, en término generales, por otros trabajos también fuertemente feminizados.

“Empecé a trabajar en el 2005. Me recibí en el 2002 y trabajaba eh... trabajaba cuidando chicos, trabajaba en casas de familia. Trabajé en negocios...” (Docente de nivel maternal, 44 años)

Otros rasgo interesante y común a las trayectorias vitales de estas mujeres, es la aparición de la transmisión intergeneracional de saberes y experiencias ligadas al cuidado que impulsan, en muchos casos, que las mujeres se inserten en las mismas ocupaciones que sus madres, e incluso que sus abuelas.

“...mi papá falleció sin haber terminado la secundaria, Falleció joven. Y mi mamá vive. Terminó lo que fue su primaria ya en una escuela para adultos y después de muchos años, hizo la carrera de enfermería (...) Mi hija mayor está estudiando enfermería, la del medio no es ama de casa y la más chica está estudiando medicina. Estamos todos ahí centrados en el tema de la salud”. (Enfermera, 59 años)

“Mi mamá ama de casa pero también (...) trabajaba en una guardería (...). Y ella estaba en la parte auxiliar, por ahí limpiaba y ayudaba a las maestras, que se yo. Y a la mañana era un jardín y a la tarde era una guardería y mi mamá me consiguió, en ese jardín a la tarde, en la parte de la guardería”. (Docente de nivel inicial, 51 años)

La transmisión entre generaciones de aprendizajes y experiencias asociadas a los cuidados se dan en relación con saberes vinculados a las diferentes ocupaciones, como también a los cuidados realizados en el ámbito del hogar. Se reproducen así roles generizados y una concepción de la capacidad “natural” y la vocación de las mujeres para cuidar. Aspectos que, como sostiene la economía del cuidado, redundan en segregaciones por género y discriminaciones hacia las mujeres en el mercado laboral, así como en una escasa valorización de los trabajos de cuidado y un bajo reconocimiento de los saberes, aprendizajes, esfuerzos y conocimientos que implica su realización.

6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En la primera parte del análisis se evidenció cómo la dinámica del mercado de trabajo da cuenta de comportamientos diferentes en los principales indicadores para mujeres y varones. La composición del empleo por rama de actividad muestra cómo se sostiene la segregación por género en todo el periodo analizado. Las mujeres se encuentran

concentradas en un número reducido de ramas de actividad que están relacionadas con tareas socialmente reconocidas como femeninas, tales como el trabajo en casas particulares, la enseñanza y los servicios sociales y de salud. Además, los datos muestran que el trabajo no registrado afecta en mayor medida a las mujeres, sobre todo en las ramas con mayor informalidad, como el servicio doméstico.

Estos datos, dialogan con lo observado en las trayectorias laborales de las trabajadoras del cuidado, en las que encontramos recorridos signados por características en común que confirman la mayor vulnerabilidad de estas ocupaciones, coincidiendo con las señaladas por los estudios de la Economía del Cuidado.

La mirada a aspectos más objetivos de las condiciones laborales, los bajos salarios y el pluriempleo son los rasgos que emergen con más frecuencia en las trayectorias. Mientras que entre los aspectos más subjetivos, la falta de reconocimiento del valor de las tareas realizadas y la intensidad del trabajo físico y emocional son aspectos que atraviesan todos los discursos. Además, la tensión subyacente en los vínculos con los diferentes sujetos con que se relacionan las trabajadoras en las tareas diarias (personas cuidadas, familias, empleadores) suman una carga de trabajo afectivo y emocional, que diferencia a estos trabajos de otras ocupaciones.

La segregación ocupacional se observa también claramente en la circulación de estas mujeres entre diferentes ocupaciones de cuidado y en la mención a antecedentes laborales de sus madres o abuelas en estas mismas actividades. Se pudo observar cómo la concentración en ocupaciones de cuidado se relaciona directamente con el aprendizaje y la socialización temprana en tareas de cuidados no remunerados.

Es importante destacar el desfase entre la importancia de estas actividades para la reproducción social y el poco reconocimiento social y económico que reciben, incluso en las ocupaciones insertas en sectores más institucionalizados (enfermería y educación). En ningún caso se reconocen los saberes que implican y no se retribuyen con salarios acordes.

El diagnóstico construido a partir de la combinación entre datos estadísticos del mercado laboral a nivel nacional y local y datos cualitativos

relevados a partir de entrevistas en profundidad a trabajadoras, evidencia las múltiples vulnerabilidades que viven de las mujeres que trabajan en ocupaciones de cuidado en Argentina.

En este sentido, mostrar cómo trabajan, cómo desarrollan estrategias de conciliación entre trabajos remunerados y no remunerados y cómo construyen sus trayectorias laborales condicionadas por el contexto, por saberes y aprendizajes feminizados y por la reproducción de estereotipos de género plantea la necesidad de jerarquizar estas ocupaciones y diseñar políticas públicas que contribuyan a su valorización y a la conciliación con perspectiva de género.

7. AGRADECIMIENTOS/APOYOS

Agradecemos a las mujeres trabajadoras de las diferentes ocupaciones de cuidado en la Ciudad de Mar del Plata, a quienes realizamos las entrevistas en profundidad por brindar su tiempo y relatar sus experiencias de vida y de trabajo. Sin su colaboración no podríamos haber realizado este estudio.

También destacamos y agradecemos el apoyo de Romina Cutuli, directora del Proyecto PICTO Género en el que se enmarca esta investigación, por la coordinación y el seguimiento del trabajo de campo.

8. REFERENCIAS

- Aspiazu, E. (2017). Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. *Trabajo y sociedad*, (28), 11-35.
- Aspiazu, E. y Labruné (2021). M.E. Perspectiva de género en el trabajo infantil, Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo. [wcms_825012.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcms_825012.pdf)
- Carrasco, C. (2006) La economía feminista: una apuesta por otra economía. En M. Miranda (Coord) *Estudios sobre género y economía* (pp. 29-62). Akal.
- CEPAL (2002). *Mar del Plata productiva: diagnóstico y elementos para una propuesta de desarrollo local*. Estudios y Perspectivas. <https://bit.ly/470EqSm>

- Cutuli R. y Aspiazu, E. (2015) Las políticas de cuidado infantil en Argentina. Aportes para su clasificación y evaluación. En M.E. Lanari, y C. Hasanbegovic (Eds.) *Mujeres de Latinoamérica. El presente en veintidós letras* (pp. 339-371). EUDEM.
- Cutuli, R. y Aspiazu E. (2023, 16-18 de agosto) *Ocupaciones del cuidado y estratificación social inter e intra-género en Argentina* [ponencia]. VII Seminario Internacional Desigualdad y Movilidad Social en América Latina, UNTREF-IIGG, Argentina.
- Cutuli, R. (2017). Género y trabajo emocional. Los fundamentos de la precariedad en el nivel inicial. Mar del Plata, Provincia de Buenos Aires. *Trabajo y sociedad*, (28), 37-54.
- England, P., Budig, M. y Folbre, N. (2002). Wages of Virtue: The Relative Pay of Care Work. *Social Problems*, 49(4), 455-473.
- Espino, A. y Salvador, S. (2013). *El sistema nacional de cuidados: una apuesta al bienestar, la igualdad y el desarrollo*. (Revista Análisis Num 4). Friedrich-Ebert-Stiftung, Uruguay.
- Esquivel, V. (2011). *La economía del cuidado en América Latina*. (Serie atando cabos deshaciendo nudos). PNUD, Área de Práctica de Género, El Salvador.
- Esquivel, V. (2010). Care workers in Argentina: At the crossroads of labour market institutions and care services. *International Labour Review*, 149(4), 477-493.
- Fournier, M. (2017). La labor de las trabajadoras comunitarias de cuidado infantil en el conurbano bonaerense ¿Una forma de subsidio de “abajo hacia arriba”? *Trabajo y sociedad*, (28), 83-108.
- Garazi, D. y Blanco Rodríguez, G. (2022). Al principio me dio pánico, mucho pánico. *REVLATT*, 4, 27-48.
- GrET (2008). *Informe Sociolaboral del Partido de General Pueyrredon. No. 1*. Mar del Plata: Universidad Nacional de Mar del Plata.
<https://nulan.mdp.edu.ar/>
- GrET (2019). *Informe Sociolaboral del Partido de General Pueyrredon. N° 25*, Mar del Plata: Universidad Nacional de Mar del Plata.
<https://nulan.mdp.edu.ar/>
- Lacabana, M.; Alegre, P.; Baino, D.; Gennero de Rearte, A.M.; Lanari, M. E.; López, M. T. y Malamud, C. (1997). *Mar del Plata en transición. Mercado de trabajo local y estrategias familiares*. UNMDP.

- Lanari, M. E. y López, M. T. (2005). La transfiguración del mercado de trabajo. Del contexto nacional a la realidad local. En M. E. Lanari (Ed.), *Trabajo decente: diagnóstico y aportes para la medición del mercado laboral local. Mar del Plata 1996-2002* (pp. 35-69). Suárez.
- Lanari, M. E.; López, M. T. y Alegre, P. (2000). Empleo en Mar del Plata: restricciones y oportunidades. Análisis del mercado de trabajo local en el contexto de la evolución nacional. *FACES*, 6(9), 23-46.
- Muñiz Terra, L. (2012). Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 2(1), 36-65.
- Muñiz Terra, L. (2015). Las perspectivas de trayectorias, carreras laborales y género. Reflexiones sobre su articulación. En A. Eguía, S. Ortale y J. Piovani (Comps.). *Género, trabajo y políticas sociales* (pp. 87-110). CLACSO.
- Muñoz, M.A., Gispert, A. y Páez, I. (2022, 5 - 7 de diciembre) *De la demanda a la organización social de cuidado; responsabilidades políticas desiguales y crisis alimentaria en mar del plata* [ponencia] XI Jornadas de Sociología de la UNLP, Universidad de La Plata, Ensenada, Argentina.
- Pereyra, F. y Esquivel, V. (2017). Trabajadoras y trabajadores del cuidado en Argentina. *Trabajo y Sociedad*, 28, 5-10.
- Pérez Orozco, A. (2006) *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*. Consejo Económico y Social de España.
- Razavi, S. y Staab, S. (2010) Mucho trabajo y poco salario. Perspectiva internacional de los trabajadores del cuidado. *Revista Internacional del Trabajo*, 129(4), 449-467.
- Rodríguez Enríquez, C. (2007) Empleo femenino, economía del cuidado y políticas públicas. Algunas consideraciones desde la evidencia argentina. En M. A. Carbonero Gamundí y S. Levín (comp.), *Entre Familia y Trabajo: Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*, (pp. 177-202). Homo Sapiens Ediciones.
- Zibecchi, C. (2014). Trayectorias de mujeres y trabajo de cuidado en el ámbito comunitario: algunas claves para su estudio. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(39), 97-139.