



observatorio de la
(MATERNIDAD)

Ponencia: "Situación laboral de las madres en la Argentina: los desafíos pendientes".

Expositora: Carina Lupica, Directora Ejecutiva, Fundación Observatorio de la Maternidad.

La presente ponencia es una síntesis del trabajo de investigación *Anuario de la Maternidad 2008 "Situación laboral de las madres en la Argentina: los desafíos pendientes"*, realizado por Carina Lupica, Gisell Cogliandro y Roxana Mazzola en el marco de uno de los objetivos de la Fundación Observatorio de la Maternidad: generar información y conocimiento especializado sobre los múltiples aspectos relacionados con el fenómeno de la maternidad. En este caso, se aborda la significación e importancia de la situación laboral actual de las madres en la Argentina y cuáles son los desafíos pendientes para lograr un empleo maternal de calidad.

Esta presentación parte de la descripción de los objetivos y alcance del estudio, para luego detallar el marco de análisis, la metodología utilizada, explicar los principales hallazgos y, finalmente, arribar a las conclusiones pertinentes.

1. Objetivo y alcance del estudio

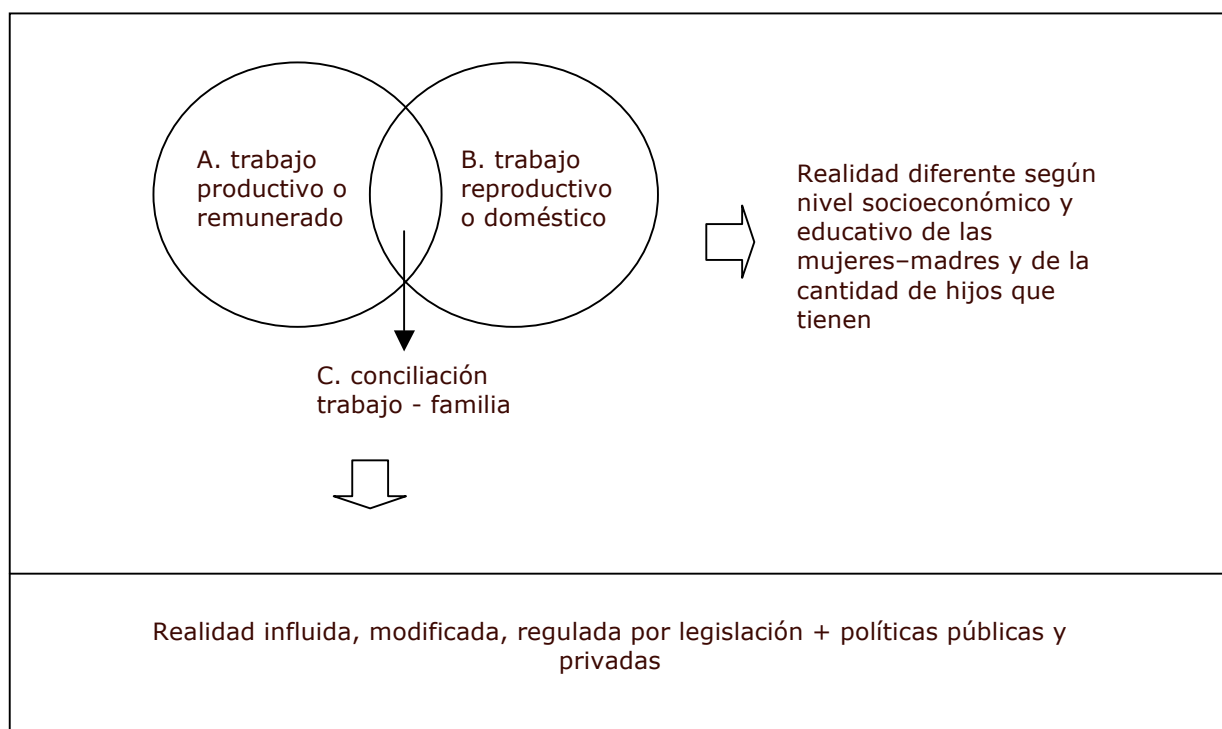
El trabajo remunerado de calidad es una fuente clave de bienestar material, psicológico y social que favorece el desarrollo humano y de la sociedad. Se caracteriza por tres principales dimensiones: en primer lugar, contribuye a alcanzar bienestar material y a superar las condiciones de pobreza. En segundo lugar, ayuda al sostén de la identidad que se configura en torno a las tareas realizadas. Y por último, se constituye en un factor clave



de integración social porque permite el establecimiento de vínculos, más allá del ámbito familiar, que brindan estatus y reconocimiento social.

El objetivo de esta investigación fue abordar una de las aristas del empleo maternal: el trabajo productivo o remunerado de las madres en la Argentina (conjunto A, gráfico 1) en el marco de la legislación laboral y en un contexto sociolaboral caracterizado por la desigualdad de oportunidades entre varones y mujeres primero, y entre mujeres con y sin responsabilidades familiares después. Es decir, se buscó conocer cuáles son los factores condicionantes y las características de la inserción y trayectoria laboral de las madres según su nivel socioeconómico, educativo y cantidad de hijos procreados.

GRÁFICO 1: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DEL EMPLEO MATERNAL EN LA ARGENTINA: ELEMENTOS A TENER EN CUENTA EN SU ABORDAJE.



Fuente: Elaboración propia.

2. Marco de análisis del empleo maternal

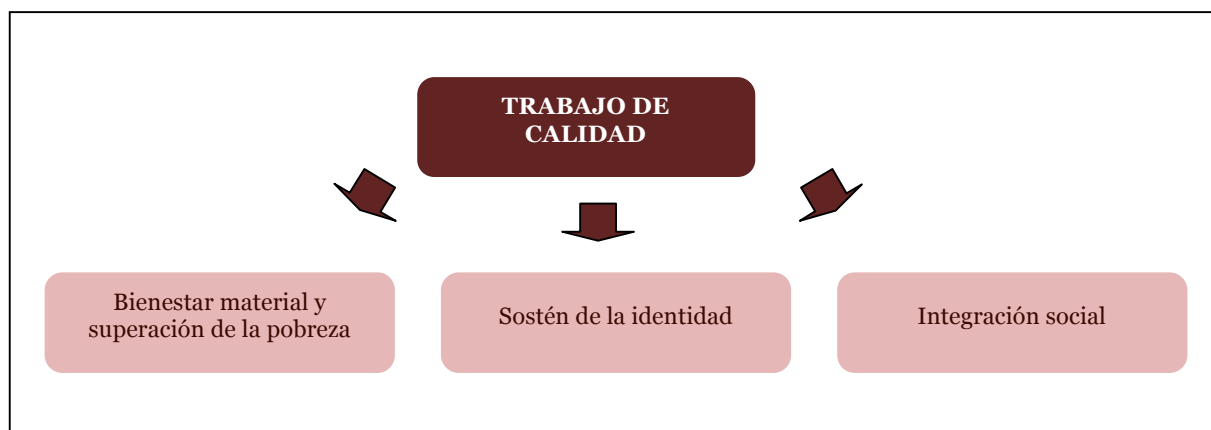
2.1. La significación social del trabajo remunerado

El concepto de "trabajo de calidad" es mucho más amplio que el de "empleo asalariado" y reconoce dos niveles: por un lado, la existencia de oportunidades de trabajo provistas por el mercado en relación con la cantidad de personas a trabajar y, por otro lado, la

adecuación de esas oportunidades a criterios normativos de estabilidad, protección, seguridad, descanso y tiempo libre.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) declara que para alcanzar un trabajo decente se deben cumplir las siguientes condiciones mínimas: oportunidades de acceder a un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trabajo para mujeres y hombres (OIT, 1999).

GRÁFICO 2: SIGNIFICACIÓN SOCIAL DEL TRABAJO REMUNERADO.



Fuente: Elaboración propia.

El trabajo de calidad tiene tres significaciones principales: primero, contribuye al bienestar material y a superar condiciones de pobreza y privaciones. Segundo, ayuda el sostén de la identidad. Y en tercer lugar, se constituye en un factor clave de integración social (Aguiar, 1997; Meda, 1998; Rifkin, 1996; y Castel, 1997)¹.

Tal como plantea Castel (1997: 454), "el trabajo sigue siendo una referencia no solo económica sino también psicológica, cultural y simbólicamente dominante". En el mismo sentido, especialistas de la CEPAL reconocen que "tener un empleo estable con ingresos adecuados sigue permitiendo a la gente valerse por sí sola, influye en la posibilidad de desarrollar la autoestima, la autorrealización individual y condiciona las relaciones de

¹ Citado en Boso y Salvia (2003: 6).

confianza y sociabilidad. El empleo no solo procura ingresos sino vínculos sociales, de ahí que más allá de su importancia económica tiene un enorme significado simbólico” (Rico M., 2001: 4).

Por consiguiente, una vez establecida la significación y trascendencia que tiene el trabajo de calidad para el bienestar y desarrollo de las personas cabe preguntarse si posee un valor especial para las mujeres-madres.

Importancia del empleo maternal (aspectos positivos)

Para las mujeres, el trabajo fuera del hogar conlleva distintas implicancias: además de contribuir a superar las condiciones de pobreza y mejorar la calidad de vida de su familia, le brinda mayor independencia y equidad en la toma de decisiones hacia el interior del hogar.

Diversos estudios de la CEPAL destacan que el trabajo femenino ha ayudado a reducir los niveles de pobreza en los hogares. “El aporte de las mujeres que trabajan, ya sean jefas o cónyuges, es crucial para que los niveles de pobreza no sean aún mayores a los actuales” (Rico M., 2001: 5). En similar línea de análisis, Esping-Andersen (2004: 45) plantea que “el trabajo de las mujeres debe ser considerado como un beneficio social (ya que un máximo empleo femenino es condición sine qua non en sociedades envejecidas), y como un hecho crucial para el bienestar familiar (debido a que las ganancias masculinas resultan cada vez más insuficientes para evitar la pobreza)”.

Asimismo, el trabajo de las mujeres contribuye a mejorar la calidad de vida de los miembros del hogar (England & Kilbourne, 1990; Sorensen & Mc Lanahan, 1987)². El informe de UNICEF del año 2007 resalta que la participación de las mujeres en la fuerza laboral puede ser beneficiosa para sus hijos e hijas al proporcionar un mayor acceso a los recursos económicos y a su control. Son mejores administradoras de la economía del hogar pues conceden más prioridad que los hombres al bienestar de la familia.

² Citado en Gupta, Sanjiv (2007). Traducción propia.

A su vez, los estudios de Menaghan y Parcel (1991, 1994)³ en Estados Unidos muestran que la complejidad ocupacional del trabajo de las madres permite crear un entorno positivo en el hogar, que provee estimulación cognitiva, apoyo emocional y seguridad.

Con respecto al logro de una mayor independencia y de condiciones de igualdad en la toma de decisiones dentro del hogar, puede destacarse que, aun en los sectores más vulnerables, el trabajo de las mujeres es un motor de cambio potencial en la distribución del poder conyugal (Geldstein, 1994)⁴. Cuando las mujeres asumen el trabajo remunerado como parte de un proyecto individual, y la experiencia laboral se considera una meta y es vivida satisfactoriamente, las relaciones de género tienden a ser más igualitarias. En cambio, cuando el trabajo es considerado una actividad secundaria o las mujeres no participan de la actividad económica, las relaciones de pareja se caracterizan por una mayor asimetría (García y Oliveira, 1994)⁵.

Importancia del empleo maternal (aspectos negativos)

Sin embargo, el trabajo fuera del hogar conlleva otros aspectos que suelen generar algunas dificultades, en especial a las mujeres que tienen hijos.

Tal situación, de acuerdo con Arendell (2000)⁷, se plantea porque en la mayoría de las sociedades el trabajo remunerado y la maternidad están estructurados y definidos en ámbitos diferenciados. Muchas madres (y padres) experimentan un problema con el tiempo y deben pagar un alto precio personal para conciliar las demandas laborales y familiares (Daly, 1996; Hoschschild, 1997)⁶. Menos horas de sueño, menos tiempo disponible para la recreación, y el sentimiento de sobrecarga y estrés caracterizan a la mayoría de las madres que tienen la doble responsabilidad de desempeñar un trabajo remunerado y hacerse cargo del cuidado de sus hijos (Presser, 1995)⁷.

En resumen, el trabajo de calidad es una fuente clave de bienestar material, psicológico y social que ayuda al desarrollo de la persona y de su familia. Adicionalmente, el trabajo

³ Citado en Perry-Jenkins, Maureen; Repetti, Rena L. and Crouter, Ann C. (2000). Traducción propia.

⁴ Citado en Wainerman (2002: 66).

⁵ Citado en García y De Oliveira (2007).

⁶ Traducción propia.

⁷ Citado en Arendell (2000).

femenino fuera del hogar ha permitido reducir los niveles de pobreza de los hogares, mejorar la calidad de vida de sus miembros y equilibrar la distribución del poder conyugal. No obstante, el empleo maternal acarrea una nueva problemática, ya que su calidad y las horas que requiere en muchos casos dificultan la conciliación de las funciones maternas con las demandas laborales, lo que trae aparejada una experiencia de insatisfacción o sobreexigencia para esas mujeres que trabajan fuera de su hogar y tienen responsabilidades familiares.

3. Metodología

3.1. Estudio exploratorio y descriptivo de la situación laboral de las madres

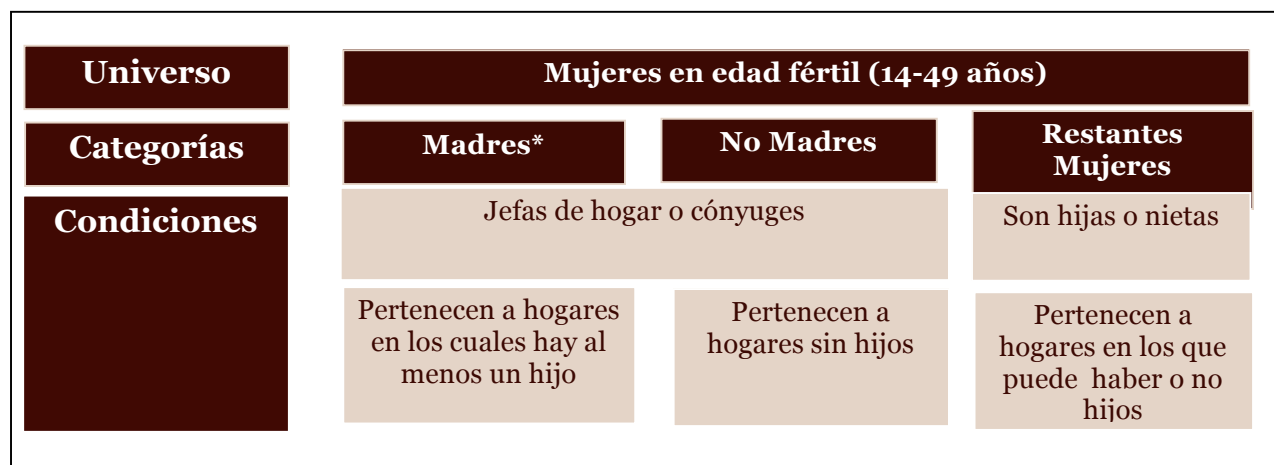
El análisis del empleo maternal actual en los principales aglomerados urbanos de la Argentina se realizó sobre la base de los datos elaborados por el Observatorio de la Maternidad, mediante el procesamiento de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH)-INDEC para el segundo semestre del año 2006. De este modo, los porcentajes que se presentan son producto de un estudio exploratorio⁸ del universo de análisis "mujeres en edad fértil" (de 14 a 49 años). Como la EPH no permite captar directamente a las madres, fue necesario definir la variable de análisis "condición de maternidad". De tal forma, se definió como "madres" a quienes cumplen con las cuatro siguientes condiciones:

- > son mujeres,
- > tienen entre 14 y 49 años de edad –están en edad fértil–,
- > son jefas de hogar o cónyuges,
- > habitan en hogares en los cuales hay al menos un hijo.

A su vez, el universo de estudio se dividió en tres categorías: las madres, las no madres y las restantes mujeres.

⁸ Lupica, C., Cogliandro G., Saavedra L. y Chávez Molina E. (2008). "Cuadernillo Estadístico de la Maternidad N° 2. Procesamiento de datos de la EPH. INDEC. Segundo Semestre 2006". Observatorio de la Maternidad.

GRÁFICO 3: CATEGORÍAS EN QUE SE DIVIDE EL UNIVERSO DE ANÁLISIS.



* La categoría "madres" se construyó por aproximación, siguiendo los antecedentes del trabajo "Situación de las mujeres en la Argentina: Indicadores seleccionados". Buenos Aires: INDEC, Unicef, 2002.

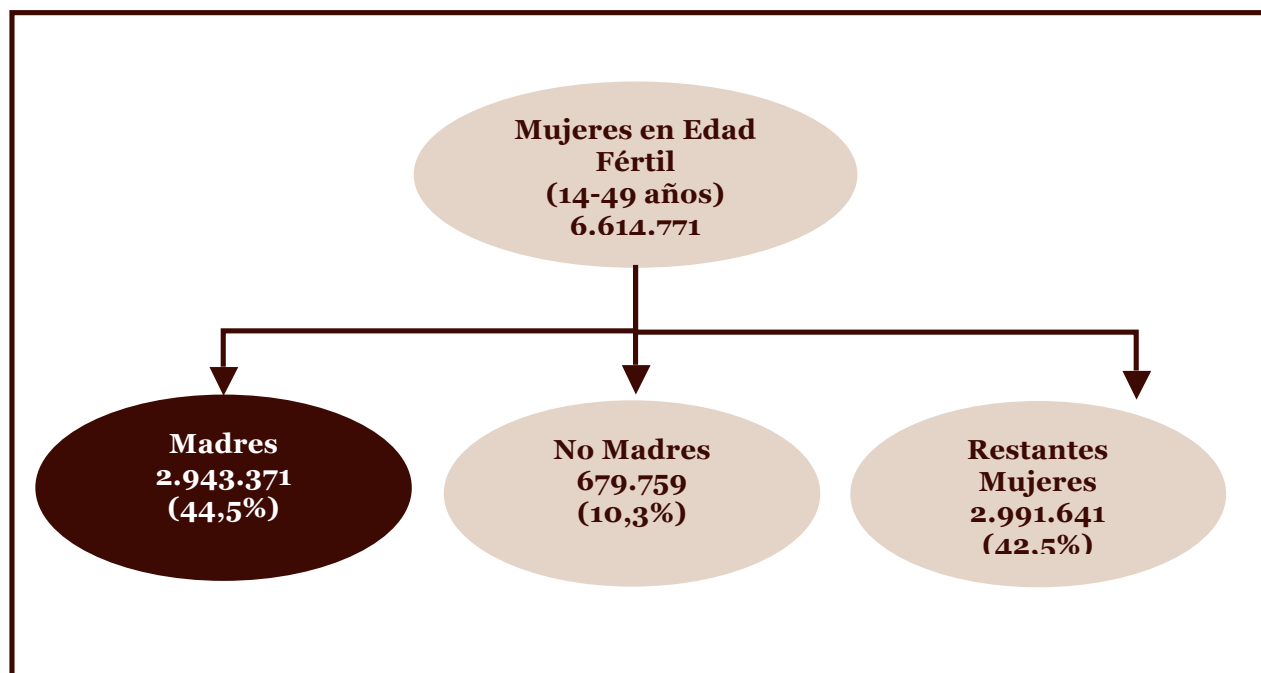
Cabe destacar que la categoría "madres" se construyó por aproximación, siguiendo los antecedentes del trabajo "Situación de las mujeres en la Argentina: Indicadores seleccionados". Buenos Aires: INDEC, UNICEF, 2002. Por otra parte, la categoría "no madres" se elaboró a fin de poder comparar las jefas de hogar o cónyuges que pertenecen a hogares con hijos –madres– y aquellas mujeres que están en la misma situación –son jefas o cónyuges– pero pertenecen a hogares sin hijos. Finalmente, la categoría "restantes mujeres" se construyó por defecto para completar el universo de mujeres en edad fértil.

Es preciso aclarar también que, dado el alcance geográfico de la EPH, el análisis se realiza sobre las madres de los principales aglomerados urbanos de la Argentina.

De esta manera, y de acuerdo con la información correspondiente al 2º semestre de 2006 en los grandes aglomerados urbanos de la Argentina, hay 6.614.771 mujeres en edad fértil, tienen entre 14 y 49 años de edad, de las cuales 3.623.130 son jefas de hogar o cónyuges, mientras que 2.991.641 pueden ser hijas o nietas y constituyen la categoría de "restantes mujeres".

Dentro del grupo de mujeres en edad fértil que son jefas de hogar o cónyuges, 2.943.371 viven en hogares donde al menos hay un hijo, por lo tanto se identifican como "madres", y 679.759 viven en hogares donde no hay hijos, por lo cual se consideran "no madres".

GRÁFICO 4: CATEGORIZACIÓN Y MAGNITUD DEL UNIVERSO DE ANÁLISIS.



Fuente: Cuadernillo estadísticos de la Maternidad Nº 2 (Procesamiento de datos EPH 2º semestre 2006). Observatorio de la Maternidad.

3.2. Categorías de análisis del empleo maternal

El estudio de la situación laboral actual de las madres en la Argentina se estructuró sobre la base de tres categorías de análisis del empleo maternal: la participación laboral de las madres; la estructura del empleo maternal; y la calidad del empleo.

TABLA 1: CATEGORÍAS PARA EL ANÁLISIS DEL EMPLEO MATERNAL.

EMPLEO MATERNAL		
PARTICIPACIÓN LABORAL	ESTRUCTURA DEL EMPLEO MATERNAL	CALIDAD DEL EMPLEO MATERNAL
<ul style="list-style-type: none"> Ocupación, Desocupación e Inactividad. 	<ul style="list-style-type: none"> Privado, Público, Otros. Asalariadas (en relación de dependencia), Cuentapropistas, Patrones (independientes). 	<ul style="list-style-type: none"> Formalidad, informalidad y servicio doméstico. No precariedad laboral (asalariadas registradas). Precariedad laboral (asalariadas no registradas). Calificación ocupacional (Profesional, Técnica, Operativa y No calificada).

Fuente: Elaboración propia.

3.3 Variables que inciden en la situación laboral de las madres

El estudio indaga sobre las principales variables y los condicionantes que inciden en la inserción y desarrollo laboral de las madres. Entre ellos, se destaca la situación socioeconómica, el nivel educativo y la cantidad de hijos que tienen las mujeres.

GRÁFICO 5: VARIABLES QUE INCIDEN EN LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MADRES.



4. Los principales hallazgos

4.1 Caracterización de la maternidad en la Argentina

El ingreso masivo de las madres al mercado de trabajo provocó un cambio en la significación social de la maternidad –las madres compatibilizan su desarrollo personal y profesional con el cuidado de sus hijos-. Estas mujeres no abandonan sus trabajos al momento de ser madres pero comienzan a tener el problema de conciliar vida familiar y laboral, ya que su mayor inserción y responsabilidad en el mercado de trabajo no es compensada con una mayor involucramiento por parte de los hombres o de la sociedad –Estado, empresas– en las cuestiones domésticas. Además, el cambio de rol de la mujer no fue acompañado de una transformación de la autoimagen de la madre, pues, en el imaginario social, “el ideal de madre” que se mantiene es el de la mujer que se ocupa directamente del cuidado de los hijos. Es decir, está vigente la idea de “maternidad intensiva”, que pretende subrayar la exigencia de “ser buena madre” (maternidad personalizada y profesionalizada). Al mismo tiempo, no ayuda que el mercado laboral siga estructurado para hombres como si las responsabilidades familiares no les incumbieran y estas debieran recaer exclusivamente sobre la mujer.

En la actualidad en la Argentina, las madres de los principales aglomerados urbanos, en promedio tienen 2,4 hijos y tienen su primer hijo a los 23 años. La mayoría de ellas (84,1%) cuentan con el apoyo de su cónyuge para la crianza de sus hijos, ya que el 55,1% de las madres están casadas y el 29%, unidas.

Sin embargo, es aún notable la cantidad de madres que se encuentran en situación de vulnerabilidad socioeconómica y educativa en el país: el 28,6% de las madres viven en situación de pobreza e incluso el 9,1% en situación de indigencia, y la mitad de ellas (48,7%) tienen bajo nivel educativo, no lograron finalizar el secundario. Esta situación condiciona no solamente su bienestar y el de su familia sino que también limita sus posibilidades de inserción y desarrollo laboral, como se analiza a continuación.

4.2. Participación de las madres en el mercado laboral y su aporte económico al hogar

En la Argentina, la mayoría de las madres participan en el mercado laboral (61,2%), ya sea porque trabajan (el 55,7%), o porque están desocupadas (5,5%), es decir, buscan activamente trabajo aunque momentáneamente no lo encuentren.

De hecho, estas madres aportan en promedio el 47,6% del ingreso total del hogar (ITH), lo cual representa una contribución clave en el sostén económico familiar, a la vez que manifiesta el quiebre del esquema tradicional de familia con un único proveedor varón.

TABLA 4: PROPORCIÓN DEL INGRESO DE LAS MADRES EN EL INGRESO TOTAL DEL HOGAR Y PROMEDIO DE APORTES. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

CONDICIÓN DE ACTIVIDAD	NO POBRES	POBRES NO INDIGENTES	INDIGENTES	TOTAL MADRES
% del ingreso de las madres al ITH	45,8%	54,4%	72,5%	47,6%
Promedio de aporte \$	\$1.112	\$297	\$218	\$944

Fuente: Cuadernillo estadístico de la maternidad N° 2 (Procesamiento de datos de EPH 2º semestre 2006). Observatorio de la Maternidad

La contribución económica es aún más relevante en el grupo de madres que se encuentran en una situación socioeconómica desfavorable. Las madres pobres aportan el 54,4% del ITH versus el 45,8% de las madres no pobres. Pero, la diferencia más importante se registra en el caso de las madres indigentes, que son el principal sostén económico del hogar ya que aportan hasta el 72,5% del ITH.

De todas formas, aunque la proporción del ingreso de las madres indigentes tiene un mayor peso relativo al interior de sus hogares, solo representa una quinta parte del aporte monetario real que realizan las madres no pobres: el ingreso promedio de las madres indigentes es de apenas \$218 mensuales, mientras que el de las madres no pobres es de \$1.112.

4.3. Las "desventajas por maternidad" en el mercado de trabajo

Si se compara la participación en el mercado de trabajo y el aporte monetario de las madres y de las mujeres jefas de hogar o cónyuges sin hijos, es posible observar una situación de desventaja para las primeras: las madres participan menos en el mercado

laboral que las mujeres que no tienen hijos (61,2% vs. 79,2%), y sus aportes a los ingresos totales de los hogares son menores (47,6% vs. 62,5%). Asimismo, estas diferencias se reflejan en los montos de dinero que originan: las mujeres que no son madres en promedio aportan a sus hogares aproximadamente un 40% más de recursos monetarios que las madres -\$1333 vs \$944, respectivamente-.

TABLA 5: PROPORCIÓN DEL INGRESO DE LAS MADRES Y LAS MUJERES SIN HIJOS EN EL INGRESO TOTAL DEL HOGAR Y PROMEDIO DE APORTES. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.

INDICADORES	MADRES	MUJERES SIN HIJOS
Participación en el mercado laboral	61,2%	79,2%
% del ingreso de las mujeres en el ITH	47,6%	62,5%
Promedio de aporte	\$944	\$1.333

Fuente: Cuadernillo estadístico de la maternidad N° 2 (Procesamientos de datos de EPH 2º semestre 2006). Observatorio de la Maternidad.

Estos datos, elaborados por el Observatorio de la Maternidad, se encuentran en línea con las conclusiones de estudios realizados por la Universidad de Michigan sobre madres trabajadoras en Estados Unidos. Las autoras de la investigación demuestran que los ingresos de las madres no guardan relación con las oportunidades laborales, ya que su salario promedio es inferior al que perciben las mujeres que no tienen hijos. Estos hallazgos concuerdan con los resultados de numerosos estudios que afirman que el promedio de los salarios de las madres es menor al de las mujeres que no tienen hijos, una vez corregidas las desviaciones que pueden producirse por el aporte de capital humano, experiencia en el mercado de trabajo, y el trabajo part-time (Anderson, Binder & Krause, 2002; Budig & England, 2001; Korenman & Neumark, 1991; Taniguchi, 1999; Waldfogel, 1997^a)⁹.

Esos indicadores reflejan la situación conocida bajo el nombre de "Desventaja por la maternidad" (Avellar and Smock, 2003), término que ha sido adoptado por varios estudios para sugerir que la intersección entre trabajo y familia para las mujeres-madres es un problema que no se presenta en igual medida para los hombres y para las mujeres que no

⁹ Citado en Avellar S. and Smock P. (2003).

tienen hijos. Así, el estudio de la Universidad de Michigan demuestra que en lugar de ser compensadas por las tareas maternas, las madres han sido penalizadas, es decir, que pese a que ellas son beneficiadas con un incremento de las oportunidades laborales, no han ganado en forma similar en términos de “desventaja/diferencia por maternidad”.

En este sentido, la combinación de la baja contribución del hombre a las tareas del hogar, la falta de políticas que concilien la vida laboral y familiar, y la escasez de apoyo social y económico a aquellos que proveen trabajo de cuidado limita las oportunidades de empleo de las madres y reduce sus ingresos (Michelle Budig, University of Massachusetts)¹⁰, especialmente para el caso de las que tienen mayor cantidad de hijos.

De todas maneras, cabe destacar que la contribución monetaria que realizan las madres al hogar es significativa y representa una mayor responsabilidad de ellas en el sostén económico del hogar. Además, la mayor proporción de las madres en el ITH implica que se rompió el esquema de un único proveedor. Tal como afirma Castells (1998: 160): “La incorporación masiva de las mujeres al trabajo remunerado aumentó su poder de negociación frente a los hombres y socavó la legitimidad de su dominio como proveedores de la familia”.

Por otra parte, las madres que logran sortear los obstáculos habituales que se les presentan para conciliar trabajo y familia no solo realizan una importante contribución a la economía familiar sino al conjunto de la sociedad (Avellar S. and Smock P.). De acuerdo con la concepción de la mayoría de los científicos sociales, los hijos que estas madres crían y educan son una especie de “bien público” (public goods), lo que significa que la sociedad se beneficia en gran medida cuando las generaciones futuras son criadas como adultos estables, así como futuros empleados y contribuyentes (England & Folbre, 1991; Folbre, 1994)¹¹.

En síntesis, el aporte significativo que realizan las madres al ingreso total del hogar (aportan el 47,6% del ITH) evidencia la importancia que tiene ese trabajo remunerado para la economía doméstica, e indica que el modelo de proveedor único (varón) en el hogar se

¹⁰ Citado en Avellar S. and Smock, P. (2003).

¹¹ Ibidem.

ha modificado. Esto posiciona a las madres como proveedoras clave de la prosperidad y bienestar familiar. Así y todo, se encuentran en una situación de desventaja con respecto a las mujeres que no son madres, ya que los ingresos que aportan son notablemente inferiores (40% menos). Este hecho pone de manifiesto asimismo que la contribución de las madres al desarrollo del "capital humano" de una comunidad no es valorado como un aporte social relevante.

4.4. Madres con empleo de baja calidad y su repercusión en el ámbito familiar.

La calidad del empleo comprende una serie de características que están asociadas a la estabilidad, la extensión e intensidad de la jornada de trabajo, la protección social, el acceso a vacaciones, las condiciones de seguridad e higiene y el pleno ejercicio de los derechos laborales (Infante, 1999)¹².

No obstante, la calidad de la inserción laboral en nuestro país está fuertemente condicionada por los problemas de informalidad y precariedad laboral. En este sentido, en la Argentina el 41,6% de las personas ocupadas lo hace en el mercado informal de trabajo¹³.

Además de afectar a una proporción importante de la población ocupada, la informalidad se caracteriza por ser un fenómeno heterogéneo y complejo que atraviesa toda la situación laboral: los trabajadores informales son empleadores, trabajadores por cuenta propia o asalariados y se encuentran no solo en unidades productivas informales, donde cabe esperar que el empleo comparta las características de la unidad productiva, sino también en unidades productivas formales y en hogares particulares (MTEySS, Banco Mundial e INDEC, 2006: 16).

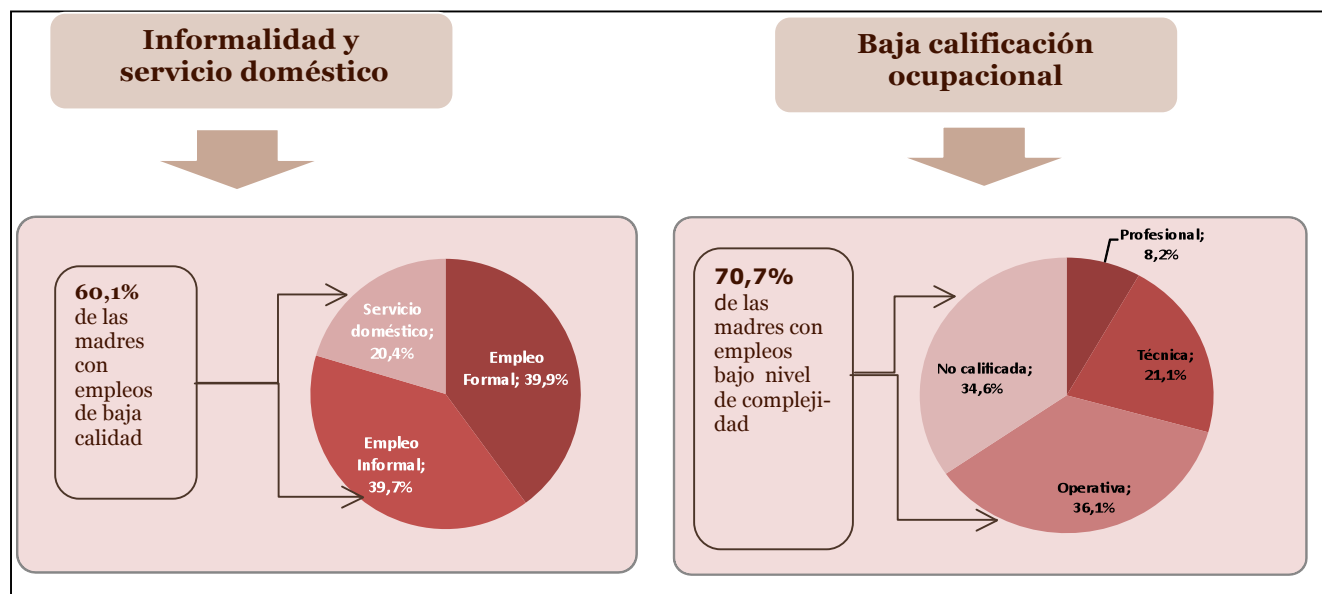
Al respecto, diversos especialistas señalan que las mujeres están sobrerrepresentadas en la informalidad. Por ejemplo, los datos elaborados por el Observatorio de la Maternidad demuestran que el 39,7 de las madres tienen un empleo informal en la Argentina, tal como se observa en el gráfico 6, mientras que el 20,4% trabaja en el servicio doméstico. De esta

¹² Citado en Observatorio de la Deuda Social Argentina (2008).

¹³ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. "La informalidad laboral bajo la lupa".

manera, el 60,1% de las madres se encuentran en condiciones laborales desfavorables, ya que solamente el 39,9% de ellas cuentan con un empleo formal.

GRÁFICO 6: MADRES INSERTAS EN EMPLEOS DE BAJA CALIDAD. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.



Fuente: Cuadernillo estadístico de la maternidad N° 2 (Procesamientos de datos de EPH 2º semestre 2006). Observatorio de la Maternidad.

Tal situación laboral desfavorable de las madres tiene impacto en sus condiciones de vida y en el bienestar de sus hijos y de su familia. La informalidad esencialmente implica que ellas se encuentran trabajando sin contar con seguro social, ni cobertura médica o seguro de desempleo, o el derecho al pago de indemnización por despido, vacaciones y todos los beneficios relativos a la protección de la maternidad en el ámbito laboral. Esta condición también es compartida por las madres que están empleadas en el servicio doméstico.

Adicionalmente, la amplia mayoría de las madres (70,7%) tiene puestos de baja calificación ocupacional: 36,1% se desempeña en tareas operativas (administrativas en general, secretarías, vendedoras, etc.) y 34,6% desarrolla tareas no calificadas. La calificación ocupacional expresa el nivel de complejidad requerido por la tarea en la que se desempeña una persona. Por otra parte, en el extremo superior de la estructura de calificación, solo el 8,2% de las madres trabaja en tareas profesionales. Los puestos de mayor calificación, además de contar con mejores condiciones laborales, por lo general brindan la posibilidad de desarrollo profesional y de aprendizaje. Contribuyen entonces en mayor medida a

alcanzar satisfacción personal y reconocimiento social. De acuerdo con los estudios de Menaghan y Parcel (1995)¹⁴, la baja complejidad de los empleos de las madres impacta desfavorablemente en la calidad del entorno que le proveen a sus hijos, ya que estos trabajos pueden desgastar la energía de las madres, desanimar su crecimiento intelectual, y desalentar valores y prácticas que enseñan a los niños a internalizar normas.

4.5. La legislación laboral argentina y las madres que trabajan

Las disposiciones legales en la Argentina regulan exclusivamente el trabajo remunerado que está registrado (inserto en el sistema de aporte de la seguridad social), lo que implica relación de dependencia. Esto, a pesar de que la Constitución Nacional (CN) reconoce la protección del sistema de seguridad social a las trabajadoras embarazadas y a las lactantes, más allá de si aportan o no al sistema de seguridad social.

En tal sentido, la CN (ART. 75 Inc. 23) establece "dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia". Sin embargo, en la práctica este precepto constitucional no se cumple ya que solamente las mujeres registradas y en relación de dependencia están protegidas por la normativa vigente.

Es importante destacar que las madres que se encuentran en trabajos informales o en el servicio doméstico están fuera del alcance de la legislación laboral actual – del sector público y privado. Esto significa que el 60% de las madres de los principales aglomerados urbanos del país no cuentan con protección legal al momento que deciden ser madres.

Respecto a la normativa laboral que protege a las madres en el ámbito laboral, la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) de Contrato de Trabajo (LCT) es el instrumento que regula el contrato individual de trabajo en las relaciones laborales privadas. En el Título VII relativo al "trabajo de mujeres" (art. 172 a 186 LCT), se establece con especial énfasis la protección de la maternidad. Esta ley ampara a los trabajadores en relación de dependencia y que se

¹⁴ Citado en Perry-Jenkis et al (2000).

encuentren registrados, con excepción de los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial y Municipal, los trabajadores del servicio doméstico y los trabajadores agrarios que se rigen por estatutos especiales.

La legislación vigente comprende dos conjuntos de normas: las que protegen la maternidad en el ámbito del trabajo y las que incluyen también al padre e implican ayudar a la madre en su tarea reproductiva –“trabajadores con responsabilidades familiares”–.

TABLA 6: PROTECCIÓN LABORAL A LA MATERNIDAD PARA LAS DIFERENTES TRABAJADORAS ARGENTINAS.

Madres / aspectos relevantes	Trabajadoras asalariadas registradas (Ley de Contrato de Trabajo 20.744)	Trabajadoras del servicio doméstico (Decreto N° 326/1956)	Trabajadoras en sector informal
Protección del empleo y prohibición del despido	7 meses y medio antes y después del parto	No regulado	No regulado
Licencia por maternidad	90 días remunerados	No regulado	No regulado
Excedencia por maternidad	3-6 meses no remunerados	No regulado	No regulado
Permisos para lactancia	2 descansos de media hora por día	No regulado	No regulado
Licencia por paternidad	2 días corridos	No regulado	No regulado

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la legislación laboral.

a. Protección de la maternidad

Protección del empleo y prohibición de despido

El derecho laboral protege a la mujer en su función reproductiva y por lo tanto garantiza la estabilidad laboral durante el embarazo. Esta garantía tiene carácter de derecho adquirido a partir de realizada por la embarazada la notificación al empleador.

En efecto, la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, en el art. 177 establece esta garantía a partir del momento en que la mujer notifica fehacientemente al empleador la fecha presunta de parto. “Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto,

siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo, así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley” (art. 178).

Licencia por maternidad y excedencia

La LCT prohíbe el trabajo de la mujer durante 90 días (45 días anteriores y 45 posteriores al parto). La trabajadora queda facultada a optar por una reducción del tiempo de licencia anterior al parto –que no puede ser inferior a 30 días– y acumular el resto al período de descanso posterior al nacimiento del hijo/a. Sin embargo, para el caso de los nacimientos pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiera gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

El salario de la trabajadora es reemplazado por una asignación familiar de igual monto, es decir, el costo no lo asume directamente el empleador sino el Estado a través de un programa de seguro social: las asignaciones familiares.

Además, la regulación de la licencia por maternidad contempla de manera especial el caso de las madres que tienen hijos con síndrome de Down. Así, la ley 24.716/96 (art. 1) establece como opcional un plazo de seis meses de licencia para estas madres, adicionales a la licencia habitual por maternidad. Esta licencia especial es sin goce de sueldo, pero las madres perciben una asignación familiar por el mismo monto que su remuneración.

Excedencia: beneficios de licencia por maternidad prolongada

Una vez finalizado el período de licencia por maternidad, la madre trabajadora podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) continuar su trabajo en la empresa tal como lo venía haciendo,
- b) rescindir su contrato de trabajo, y percibir el 25% de su remuneración en concepto de indemnización por cada año de servicio,
- c) quedar en situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de tres meses y máximo de seis meses.

Los dos últimos beneficios (b y c) son de aplicación solo para aquellas madres que tienen como mínimo un año de antigüedad en el trabajo, y en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo.

El estado de excedencia implica una suspensión de la relación laboral y no se computa como "tiempo de servicios". Finalizado el plazo, la trabajadora deberá volver a la empresa y, si no es aceptada, deberá ser indemnizada como si se tratase de un despido injustificado.

Por otra parte, la normativa establece que el reintegro de la madre trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optó. A su vez, el empleador podrá disponerla:

a) en cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo,

b) en empleo inferior o superior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora.

Cabe destacar que la excedencia no es remunerada ni tampoco está cubierta por una asignación familiar, lo cual hace que en la práctica casi no sea utilizada por la mujer una vez que finalizó su licencia por maternidad.

Permisos para la lactancia

El art. 179 de la LCT establece que la madre trabajadora del lactante podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo. Este beneficio no puede ser superior a un año posterior a la fecha de nacimiento del niño/a, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso mayor.

b. Trabajadores con responsabilidades compartidas

Licencias por paternidad

La legislación privada contempla la licencia por paternidad como única figura de las responsabilidades familiares con respecto a la reproducción. Solo le otorga al padre el

beneficio de dos días corridos por nacimiento del hijo/a, considerada la misma como licencia especial (art. 158 LCT).

Licencias por cuidado de hijo/a enfermo/a

Respecto a las licencias por enfermedad de los hijos/as no existen disposiciones explícitas sobre ello, salvo la opción de ejercer voluntariamente el estado de excedencia por causa justificada debido a la necesidad de cuidado de un hijo enfermo menor de edad a su cargo (art. 183 de la LCT). Pero esta opción es solamente válida para las madres, con excepción de algunos convenios colectivos de trabajo que incluyen prescripciones que facultan al padre a hacer uso de esa posibilidad. Es decir, la maternidad a los efectos de la legislación es responsabilidad prioritaria –y casi exclusiva– de la mujer.

El hecho de excluir al padre o limitarle la posibilidad de asumir las licencias por nacimiento o el beneficio de excedencia, repercute en la división de tareas y responsabilidades al interior del hogar.

Jardines maternos

La LCT establece en su art. 179 que los empleadores deben habilitar salas maternas y guarderías en función del número de trabajadoras ocupadas. Este artículo nunca fue reglamentado. La ley 11.317 (anterior a la LCT) había establecido la obligación de habilitar guarderías si la empresa contaba con 50 o más trabajadoras mayores de 18 años. Posteriormente, se dispuso la instalación de jardines maternos zonales para menores de 18 años (Ley 20.582). Así y todo, ambas disposiciones no han sido reglamentadas hasta el momento (Pautassi y Rodríguez, 2004: 27). La principal limitación de esta normativa privada es que, por un lado, no alcanza a los sectores informales y a las pequeñas empresas y, por otro, asocia el derecho de las guarderías a las mujeres trabajadoras excluyendo a los padres.

4.5.1 La desprotección de las madres que trabajan en el servicio doméstico

La actividad del servicio doméstico no se rige por la LCT sino por una reglamentación especial, el Decreto N° 326 del año 1956. El principal argumento reside en que el empleador es una unidad doméstica y no productiva (en el sentido que no se encuentra orientada a la obtención de ganancia) (MTEySS, 2005a). Pero, siguiendo a Pautassi y Rodríguez (2004: 27), esta es una razón endeble ya que hay numerosas organizaciones sin fines de lucro y aun así sus empleados tienen protección del sistema de LCT.

De acuerdo con el Decreto N° 326/1956, son consideradas asalariadas del servicio doméstico aquellas empleadas sin retiro o quienes trabajan como mínimo 16 horas semanales distribuidas en 4 días de 4 horas para un mismo empleador. De esta manera, según los datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2005a: 176), el 52,8% de las empleadas domésticas no estarían incluidas en esta normativa. En el año 2000, la ley de reforma tributaria incluyó a aquellas que trabajan 6 horas y más, normativa fuera de la cual se encontraría igualmente un 9,4% de los ocupados.

No obstante, esta reglamentación no les garantiza la estabilidad laboral en caso de estar embarazadas y carece de normas sobre protección de la maternidad y lactancia.

Se otorga solo un mes de licencia paga durante el año por enfermedad, vencido el cual, si la trabajadora no puede reintegrarse, se considera terminada la relación laboral sin obligación para el empleador.

Paradójicamente, estas mujeres –en su mayoría pobres y con escaso nivel educativo, tal como se mostró en capítulos anteriores- son las que deberían tener mayor protección por parte del sistema normativo. Por el contrario, son las que se encuentran más desprotegidas e incluso discriminadas con respecto a las madres que cuentan con trabajos formales.

En síntesis, la legislación laboral argentina regula exclusivamente el trabajo remunerado que está registrado (inserto en sistema de aporte de la seguridad social), que implica relación de dependencia. Por consiguiente, la legislación no protege a las madres que se encuentran en trabajos informales o en el servicio doméstico, lo que significa que el 60% de las madres de los principales aglomerados urbanos del país no cuentan con protección legal al momento que deciden ser madres.

5. Condicionantes del Empleo Maternal

5.1. El bajo nivel educativo de las madres y la organización tradicional del mercado de trabajo en el desarrollo del empleo maternal

El bajo nivel educativo de las madres las ubica en una posición desfavorable en el mercado de trabajo, ya que repercute significativamente en sus expectativas y posibilidades de conseguir un trabajo fuera del hogar y en la calidad de su inserción laboral. Basta mencionar que cerca de la mitad de las madres de la Argentina (48,7%) tiene bajo nivel educativo: 6,5% tiene hasta primario incompleto y el 42,2% completó el primario pero no el secundario. A su vez, el 89,4% de las madres con bajo nivel educativo están insertas en trabajos de baja calidad: 47% están ocupadas en el sector informal y 42,4% en el servicio doméstico.

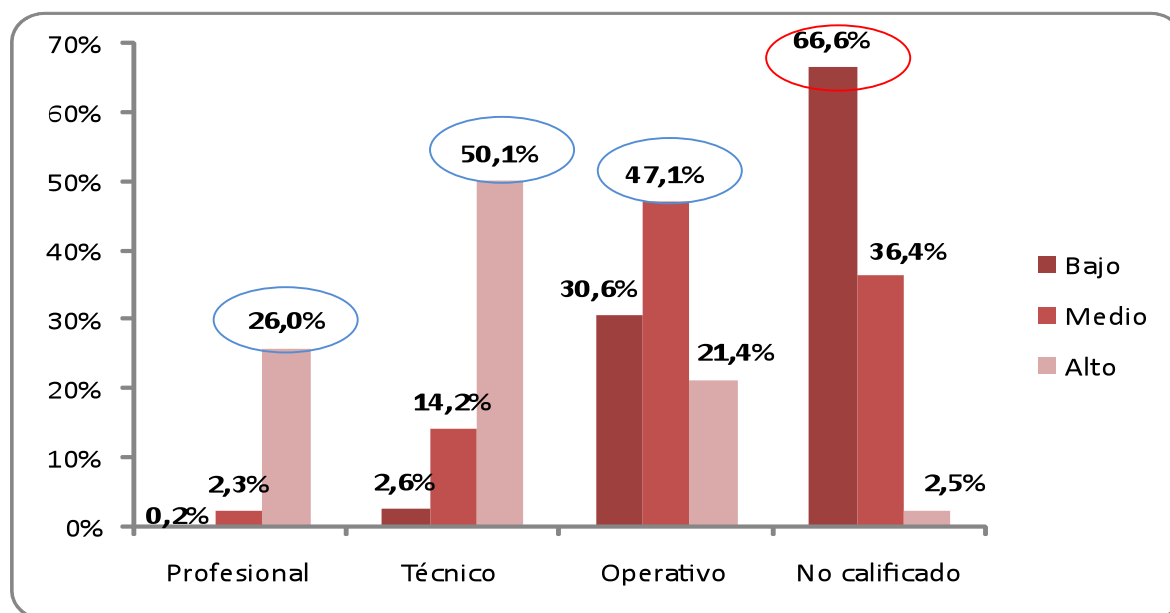
Y esta situación es aún más desfavorable para las madres en las que se conjuga un bajo nivel educativo y una mayor cantidad de hijos: el 42,5% de las madres con bajo nivel educativo y que tienen uno o dos hijos trabajan en el sector informal de la economía, porcentaje que trepa al 63,4% para las que tienen más de cuatro hijos.

Por añadidura, aún sigue en vigor la clásica división de las tareas de producción y reproducción entre varones y mujeres: el imaginario colectivo le atribuye al varón la responsabilidad del trabajo extradoméstico y a la mujer la del trabajo doméstico y de cuidado. Por lo tanto, la organización vigente del mercado de trabajo y la concepción de que las tareas del hogar y de cuidado forman parte de una cuestión privada de las mujeres-madres resultan una gran limitante en sus oportunidades de participación laboral.

La educación: un factor clave en la calificación ocupacional de las madres

Existe una relación directamente proporcional entre nivel educativo y la calificación ocupacional. Tal como se observa en el gráfico 7, el 66,6% de las madres con bajo nivel educativo están ocupadas en empleos calificados, la mitad (47,1%) de las que tienen nivel educativo medio se desempeñan en empleos operativos, y el 76,1% de las de alto nivel educativo lo hacen en empleos profesionales y técnicos.

GRÁFICO 7: CALIFICACIÓN OCUPACIONAL DE LAS MADRES SEGÚN NIVEL EDUCATIVO. TOTAL AGLOMERADOS URBANOS.



Fuente: Anuario de la Maternidad 2008.

Nota: Bajo: primario incompleto, primario completo y secundario incompleto. Medio: secundario completo y terciario/universitario incompleto. Alto: terciario/universitario completo.

Al mismo tiempo, la educación es la variable clave para lograr la movilidad ocupacional, es decir, que permanecer más tiempo inserto en el sistema educativo formal habilita a una persona para conseguir un empleo de mayor calidad y lograr mejores condiciones de vida. En este sentido, Sautu (1997: 2) sostiene que "la clase social de origen se vincula con la familia, la herencia, la propiedad, mientras que la educación de una persona es percibida como el mecanismo que trasciende la clase y abre la oportunidad de movilidad ocupacional".

6. Conclusiones y desafíos pendientes

En la actualidad, si bien en la Argentina la mayoría de las madres participan del mercado de trabajo (61,2%) y aportan prácticamente lo mismo que el cónyuge al sostenimiento económico del hogar (47,6%), lo hacen menos que las mujeres sin hijos (participan el 79,2% y aportan el 62,5% del ITH) y en empleos de baja calidad: el 39,7% de las madres tienen un empleo informal, el 20,4% de ellas trabajan en el servicio doméstico, el 50% de

las madres asalariadas no están registradas, y el 70,7% tiene puestos de baja calificación ocupacional.

Del mismo modo, quienes se encuentran en situación más desfavorable son las mujeres con menor nivel educativo (47,8% de las madres no terminaron el secundario) y mayor cantidad de hijos. Adicionalmente, aunque el Estado protege la maternidad en el trabajo, en la Argentina el 60% de las madres trabajadoras están fuera del alcance de la legislación laboral porque se desempeñan en el mercado informal o en el servicio doméstico y la normativa no contempla la regulación de la maternidad.

Por todo lo dicho, existen al menos tres desafíos pendientes para mejorar el empleo maternal en la Argentina:

a. Incentivar el empleo de calidad y registrado que cuente con beneficios sociales

Incentivar el empleo de calidad significa promover oportunidades para que varones y mujeres encuentren un trabajo productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Para ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) impulsa cuatro líneas de intervención: fomentar los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear más empleo y oportunidades de ingresos para varones y mujeres; mejorar la cobertura y la eficacia de la protección social; y fortalecer el diálogo social y el tripartismo.

Por su parte, la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), si bien tiene como horizonte al trabajo decente, reconoce que es necesario en el corto plazo otorgar beneficios sociales universales a los ciudadanos independientemente de su lugar en el mercado de trabajo. Esta postura pone de manifiesto la necesidad de complementar las políticas que apoyan la creación de empleo, su registración y la capacidad de contribución al sistema de seguridad social para que, a su vez, en combinación con una mayor asignación de recursos, sea posible establecer un sistema solidario que permita orientarse hacia la universalización de las políticas sociales.

b. Promover la educación formal de las mujeres

Es un asunto de alta prioridad fomentar la inserción y permanencia de las mujeres en el sistema de educación formal, en especial de las madres que conforman un grupo de alto riesgo: aquellas que se encuentran en situación de indigencia y que no completaron sus estudios secundarios. Los programas de becas y de inclusión social educativa son vías posibles para brindarles la posibilidad de completar sus estudios al tiempo de compatibilizar esta tarea con el cuidado de sus hijos.

Otra línea de acción, complementaria a las becas y programas sociales, es la "Ley N° 26.601 de la Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes", aprobada en 2005, que prohíbe la discriminación por estado de embarazo, maternidad y paternidad, entre otras cuestiones. Así, se establece que los organismos del Estado deben desarrollar un sistema que permita la continuidad y finalización de los estudios de las niñas, niños y adolescentes (art. 17), e instaura la protección integral para la madre y el padre durante el embarazo, el parto y el período de lactancia, garantizando condiciones dignas y equitativas para el adecuado desarrollo de su embarazo y la crianza de su hijo (art. 18).

Es por ello recomendable velar por el cumplimiento de esa normativa, pues ayuda al cumplimiento del objetivo de permanencia y finalización de los estudios medios de las madres en la Argentina.

c. Implementar políticas laborales equitativas y promaternidad

El Estado debe apoyar la equidad de las políticas promadres para las trabajadoras, o, en otras palabras, respaldar la combinación de la licencia por maternidad, licencia por paternidad, y ampliación de la oferta de los jardines maternos.

De forma más específica, se debería adecuar la licencia por maternidad según las normas de la OIT. En el Convenio n° 183 sobre Protección a la Maternidad, se establece un mínimo de 14 semanas para la licencia por maternidad, periodo que no es respetado por este país ya que la normativa estipula un lapso de 12 semanas solamente.

La importancia de la licencia por maternidad radica en que tiene un impacto positivo en el estado de salud de las madres, permite una pronta y mejor recuperación de los partos y el establecimiento de un vínculo más sólido con los hijos recién nacidos. Por añadidura, esta

medida tiene el objetivo de evitar la penalización económica a las mujeres trabajadoras que deciden procrear hijos. Asimismo, se destaca que el impacto económico de esta y otras medidas profamilias no deben considerarse como un gasto, sino como una inversión de futuro.

También, creemos que es necesario extender la licencia por paternidad a los fines de permitirle a los padres disfrutar y compartir todo lo atinente al cuidado de sus hijos y que toda la responsabilidad no recaiga en la madre.

Por otra parte, es necesario lograr una mayor equidad con las madres que trabajan en el servicio doméstico. Aún existe un enorme desafío pendiente en la Argentina, ya que el 70% de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico no están registradas. Es pertinente entonces analizar cómo equiparar la normativa que regula este trabajo con los beneficios y servicios por maternidad establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Contar con protección de su maternidad, como por ejemplo licencias, es un requisito básico para reducir las desigualdades existentes de estas madres.

En suma, para revertir la situación ocupacional actual y lograr un empleo maternal de calidad en la Argentina se requiere facilitar la inserción y permanencia de las mujeres en el sistema formal de educación, e implementar y profundizar políticas que promuevan la calidad del empleo y faciliten la conciliación laboral y familiar.

d. Incentivar un cambio cultural en la sociedad y hacia el interior de las familias para concebir la conciliación vida familiar y laboral como una responsabilidad compartida

Es esencial enfatizar la concepción de trabajo, familia y vida personal como dimensiones fundamentales y complementarias de las personas, cuya conciliación requiere adoptar soluciones desde una perspectiva integral y como una responsabilidad compartida de la sociedad y la familia y no como problema exclusivo de la mujer-madre. Por un lado, en la sociedad es necesario una mayor concientización de la importancia de ayudar a la madre a vivir una maternidad saludable y gratificante al mismo tiempo que pueda desarrollar su carrera profesional. En este sentido, las empresas como empleadoras tienen un rol clave. Si

bien en la Argentina algunas compañías comenzaron a implementar políticas que ayudan a sus empleados a equilibrar sus funciones familiares y laborales, aún existen desafíos considerables para lograr que ellas sean parte de la cultura organizacional.

Hacia el interior de las familias, es sustancial una reorganización. Esto implica, por un lado, la necesidad de un mayor involucramiento de los varones en las tareas de cuidado y del hogar. Pero también un mayor apoyo de otros actores –abuelos, niñeras– e instituciones de la sociedad –guarderías, escuelas, organizaciones deportivas y/o recreativas– en el cuidado y la atención de los niños, personas mayores y el desarrollo de las tareas domésticas.

En definitiva, el equilibrio entre la vida familiar y laboral es condición imprescindible para el sano desarrollo de las personas, las familias, las empresas y la comunidad. Además de las políticas por parte del Estado, como se desarrolló en el ítem anterior, es necesario un cambio en la concepción cultural por parte de la sociedad y hacia el interior de las familias para que dejen de delegar toda la responsabilidad de conciliación en la mujer-madre.

Una de las aspiraciones de muchas mujeres en la actualidad es desarrollarse profesionalmente sin tener que renunciar a la maternidad. Por ello, la relación maternidad y trabajo no deberían generar tensión en las madres, sino facilitarles la posibilidad de vivir una maternidad saludable y gratificante sin tener que resignar su desarrollo laboral.

Reconocer la importancia del empleo maternal contribuye a la valoración de la maternidad

En la actualidad, las mujeres son madres y trabajadoras. Colaborar con ellas para que puedan desarrollar su doble rol en condiciones de igualdad de oportunidades es fundamental para su propio bienestar y para el de las futuras generaciones.

Atender la exigencia concreta de mejorar las condiciones laborales de las madres implica contribuir con la productividad social, la cual “incluye no solo la reproducción biológica, sino la atención que se le presta a la generación siguiente en términos de la formación cultural y ciudadana acorde con las necesidades del desarrollo tecnológico y productivo, así como de consolidación de sociedades democráticas. Se puede deducir, por lo tanto, que considerar las necesidades de la vida familiar y personal en las políticas de recursos humanos y en las

políticas públicas es un factor importante de competitividad de los países” (Abramo y Todaro, 2006: 150). Considerar las necesidades personales y familiares de los trabajadores constituye de este modo un factor clave de desarrollo y competitividad de los países.

En suma, mejorar las condiciones laborales de las madres permite satisfacer las necesidades de las mujeres en la actualidad y contribuir a su bienestar, a la vez que acarrea beneficios para las futuras generaciones y para toda la sociedad.

Referencias bibliográficas

Abramo, Laís y Todaro, Rosalba (2006). “Costos laborales y reproducción social en América Latina”. En *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Laís Abramo, Editora. OIT.

Arendell, Terry (2000). “Conceiving and Investigating Motherhood: The Decade’s Scholarship”. *Journal of Marriage and the Family*. Vol. 62, Nº4 (Nov, 2000): 1192-1207.

Avellar, Sarah and Smock, Pamela J. (2003) “Has the Price of Motherhood Decline Over Time? A Cross-Cohort Comparison of the Motherhood Wage Penalty”. *Journal of Marriage and Family* 65 (August 2003): 597-607.

Boso, Roxana y Salvia, Agustín (2003). “Representaciones, Estratificación Social y Diferencias de Género bajo condiciones de crisis y desempleo”. Departamento de Investigación Institucional de la Universidad Católica Argentina. Programa de Deuda Social en la Argentina.

Castel, Robert (1997). “La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salario”. Editorial Paidós, Buenos Aires.

Esping-Andersen, Gosta (2004). “La política familiar y la nueva demografía”. ICE Consecuencias de la evolución de la demografía en la economía. Mayo-Junio 2004. N1 815.

García, Brígida y De Oliveira, Orlandina (2007). “Trabajo extradoméstico y relaciones de género: una nueva mirada”. En *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades: desafíos para la investigación política*, compilado por María Alicia Gutiérrez. 1º edición. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales-CLACSO, 2007.

Gupta, Sanjiv (2007). “Autonomy, Dependence, or Display?. The relationship between married women’s earnings and housework”. *Journal of Marriage and the Family*, Vol.69 (May 2007): 399-417.

Lupica, Carina; Cogliandro, Gisell; Saavedra, Laura; Chávez Molina, Eduardo (2008). “Cuadernillo estadístico de la maternidad Nº 2”. Observatorio de la Maternidad. Marzo 2008

MTEySS-Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Banco Mundial e Indec (2006). “La informalidad laboral en el Gran Buenos Aires. Una nueva mirada. Resultados del Módulo de Informalidad de la EPH”.

Organización Internacional del Trabajo (1999). “Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del Director General: Trabajo Decente”. OIT, 87 Reunión Ginebra, junio de 1999.

Pautassi, Laura y Rodríguez Enríquez, Corina (2004) “Vulnerabilidad laboral, instituciones sociales y género en Argentina” en *Taller de Discusión: Informalidad y Género en Argentina*. Buenos Aires 28 de mayo de 2004, Centro Cultural de la Cooperación. Women in Informal Employment, Globalizing and Organizing (Wiego) y Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (Ciepp).

Perry-Jenkins, Maureen; Repetti, Rena L. and Crouter, Ann C. (2000). “Work an Family in the 1990s”. *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 62, Nº 4 (Nov. 2000): 981-998.

Rico, María Nieves (2001). “El trabajo de las mujeres. Amenazas, seguridades y necesidad de políticas públicas. Notas para un debate”. Ponencia presentada en el Seminario “Precariedad Laboral, Vulnerabilidad Social y Seguridad Socioeconómica”. Buenos Aires, Argentina, 25 al 27 de junio de 2001. Fundación Alemana para el Desarrollo Internacional, Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas y Centro de Estudios sobre Población, Empleo y Desarrollo.

Sautu, Ruth (1997). “¿Conviene estudiar? Escolaridad, género y empleo en un barrio de clase trabajadora del Conurbano bonaerense”. Ponencia presentada en Latin American Studies Association – XX International Congress, Guadalajara, México, Abril 17-19, 1997: Sesión GEN 60 Mujer, Trabajo y Pobreza: El impacto del ajuste económico en el empleo femenino.

Wainerman (2002). “La reestructuración de las fronteras de género” en *Familia, Trabajo y Género. Un mundo de nuevas relaciones*. Catalina Wainerman (compiladora). UNICEF y Fondo de Cultura Económica. México D.F.