

# Cuidados en clave feminista

## Tensiones, reconocimientos y transformaciones

**Marta Novick**

CITRA-CONICET/Universidad de Buenos Aires,  
Argentina  
martanovick@gmail.com

**Alejandra Vives**

Universidad de Buenos Aires, Argentina  
dra.alejandravives@gmail.com

Fecha de recepción: 27/9/2025  
Fecha de aceptación: 27/11/2025

### Resumen

Este artículo analiza el estado del derecho al cuidado en la negociación colectiva en Argentina. Se basa en una investigación realizada para la OIT en 2021, actualizada a 2025, e incorpora la Opinión Consultiva N.º 31 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que reconoce el cuidado como derecho humano autónomo. El estudio destaca el rol de las instituciones laborales en la reducción de desigualdades sociales, económicas y de género, en línea con el ODS 5. Mediante una metodología mixta, se examinan cláusulas convencionales que promueven la corresponsabilidad, y se formulan recomendaciones para avanzar hacia políticas integrales con enfoque de género.

Tramas  
y Redes  
Dic. 2025  
Nº9  
ISSN  
2796-9096

### Palabras clave

1| negociación colectiva 2| derecho al cuidado 3| opinión consultiva Nº31 CIDH  
4| corresponsabilidad social 5| equidad de género

### Cita sugerida

Novick, Marta y Vives, Alejandra (2025). Cuidados en clave feminista: tensiones, reconocimientos y transformaciones. *Tramas y Redes*, (9), 25-46, 90ab. 10.54871/cl4c90ab



Esta obra está bajo licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional [https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es\\_AR](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es_AR)

## **Cuidados sob uma perspectiva feminista: tensões, reconhecimentos e transformações**

### **Resumo**

*Este artigo analisa a situação do direito ao cuidado na negociação coletiva na Argentina. Baseia-se em uma pesquisa realizada para a OIT em 2021, atualizada em 2025, e incorpora a Opinião Consultiva n.º 31 da Corte Interamericana de Direitos Humanos, que reconhece o cuidado como um direito humano autônomo. O estudo destaca o papel das instituições laborais na redução das desigualdades sociais, econômicas e de gênero, em consonância com o ODS 5. Por meio de uma metodologia mista, são examinadas cláusulas convencionais que promovem a corresponsabilidade, e são formuladas recomendações para avançar em políticas integrais com enfoque de gênero.*

### **Palavras-chave**

1| negociação coletiva 2| direito ao cuidado 3| opinião consultiva N° 31 CIDH  
4| corresponsabilidade social 5| equidade de gênero

## **Feminist frameworks of care: conflicts, recognition and change**

### **Abstract**

*This article analyzes the status of the right to care in collective bargaining in Argentina. It is based on research conducted for the ILO in 2021, updated to 2025, and incorporates Advisory Opinion No. 31 of the Inter-American Court of Human Rights, which recognizes care as an autonomous human right. The study highlights the role of labor institutions in reducing social, economic, and gender inequalities, in line with SDG 5. Using a mixed-methods approach, it examines collective agreement clauses that promote co-responsibility and formulates recommendations to advance comprehensive policies with a gender perspective.*

### **Keywords**

1| collective bargaining 2| right to care 3| advisory opinion N°31 4| IACHR- social co-responsibility 5| gender equity

## Introducción

El presente artículo busca analizar los resultados del estudio de negociación colectiva y cuidados al amparo de la OC-31 de la CIDH y su declaración del cuidado como un derecho humano autónomo. Desde el análisis de la negociación colectiva se observa de qué forma la misma puede contribuir a la equidad de género a través de las cláusulas convencionales que tienen ese objetivo y las de corresponsabilidad parental, en particular en materia de cuidados.

En junio de 2025, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, mediante la Opinión Consultiva OC-31,<sup>1</sup> reconoció el cuidado como un derecho humano autónomo, independiente pero interrelacionado con otros derechos fundamentales. En respuesta a la solicitud del Estado argentino, la Corte identificó que este derecho ya se encuentra consagrado en múltiples instrumentos del sistema interamericano, incluyendo la Convención Americana sobre Derechos Humanos,<sup>2</sup> el Protocolo de San Salvador,<sup>3</sup> la Convención de Belém do Pará,<sup>4</sup> y otras convenciones<sup>5</sup> y declaraciones regionales.<sup>6</sup> En cuanto al alcance de la OC-31, la CIDH lo desarrolla en tres dimensiones fundamentales: el derecho a cuidar, el derecho a ser cuidado y el derecho al autocuidado. Este artículo se centrará particularmente en la primera de estas dimensiones –el derecho a cuidar–, entendido como la posibilidad de ejercer tareas de cuidado en condiciones dignas, tanto en contextos remunerados como no remunerados.

1 Texto completo de la Opinión consultiva N°31 que fuera solicitada en 2023 por el Estado Argentino: <https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/es/vid/1088056961>

2 En sus arts. 1.1, 2, 4, 17, 19, 24, 26 y 29, siendo las mismas bases en lo relativo a los derechos económicos, sociales y culturales, igualdad, no discriminación y protección de la familia.

3 En sus arts. 1, 2, 3, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 17 y 18, utilizado para fundamentar el derecho al trabajo, salud, seguridad social, educación y condiciones dignas de vida.

4 En sus arts. 7, 8 y 9, relevante para analizar la situación de las trabajadoras del cuidado y la violencia estructural que deriva de la desigual distribución de los cuidados entre los géneros.

5 Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores (Arts. 6, 9, 12 y 19). Fundamenta el derecho a recibir cuidados adecuados en la vejez y la obligación de los Estados de garantizarlo. Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (art. III). Instrumento que apoya la accesibilidad, autonomía y participación de las personas con discapacidad en decisiones sobre su cuidado.

6 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (arts. I, II, VI, XI, XII, XV, XVI, XXX Y XXXV). *Corpus iuris* interamericano que refuerza la interpretación pro-persona de los derechos humanos. Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA) (arts. 34 y 45). Referida a la obligación de los Estados en materia de desarrollo integral de las personas, igualdad de oportunidades y bienestar social

La definición de cuidado como un derecho humano tampoco es una novedad en nuestro país, Laura Pautassi (2007; 2016) establece que dicho enfoque requiere ir más allá de la percepción de las políticas sociales como una oferta de beneficios asistenciales, que pueden ser asumidos o no por entidades estatales, para centrarse en la definición de estándares mínimos de dignidad cuya garantía recae en el Estado, utilizando los diversos instrumentos a su disposición. Desde dicha perspectiva, es imprescindible abordar la distribución del trabajo de cuidados como un derecho humano universal y un asunto público (Pautassi, 2007).

El compromiso de Buenos Aires de 2022<sup>7</sup> reafirma dicha concepción, al reconocer al cuidado como un derecho sustentado en los principios de igualdad, universalidad y corresponsabilidad social de género, estableciendo que su responsabilidad debe ser compartida por todos los actores sociales. En este marco, el Estado no sólo debe abstenerse de obstaculizar el acceso al cuidado, sino también asumir obligaciones positivas, tales como proveer los medios para poder cuidar y garantizar el cuidado como derecho humano (Gherardi y Zibecchi, 2011).

Estas acciones son fundamentales para avanzar en el cumplimiento de las metas del ODS N°5, que promueve la igualdad de género, y se articulan con el objetivo de trabajo decente (OIT, 1999), a contribuir a relaciones laborales más equitativas para todas las personas.

En este marco, la reciente OC-31 emitida por la CIDH reafirma dicha perspectiva al establecer que el derecho al cuidado se fundamenta en el principio de corresponsabilidad. En consecuencia, debe ser entendido como una responsabilidad compartida entre el individuo, y los distintos espacios sociales en que se desenvuelve: la familia, la comunidad, la sociedad civil, la empresa, y el Estado.

Para avanzar hacia un modelo de justicia social que reconozca plenamente el derecho al cuidado, es necesario que todos los actores del mundo del trabajo (sindicatos, empresas, organizaciones en general), se comprometan activamente en su promoción e implementación (Ela y Unicef, 2023).

---

7 Aprobado durante la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, celebrada del 7 al 11 de noviembre de 2022 en Buenos Aires. Este documento representa un acuerdo político entre los Estados miembros de la CEPAL y ONU Mujeres, con el objetivo de avanzar hacia una sociedad del cuidado como eje transformador para lograr la igualdad de género y el desarrollo sostenible

## Objetivos del artículo

- Relevar el rol fundamental que juegan las instituciones que sustentan el mundo del trabajo –junto con las políticas públicas– en la disminución de la desigualdad social, económica y de género (Novick et al., 2022) a través de la mejora de las políticas vinculadas al cuidado en el mundo del trabajo.
- La negociación colectiva es un proceso fundamental en el marco del diálogo social y del sistema de relaciones laborales. A través de ella, se establecen acuerdos entre empleadores y trabajadores para regular las condiciones laborales e incluir cláusulas que promuevan una sociedad más equitativa en términos de cuidados.
- Promover la aplicación y el fortalecimiento de políticas efectivas y leyes aplicables para promover una distribución del cuidado más equitativa entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres a todos los niveles.

## Distribución del tiempo de cuidados por género

Antes de abordar el estudio sobre negociación colectiva y cuidados, resulta fundamental considerar el diagnóstico sobre la distribución del tiempo dedicado a estas tareas. Según datos del INDEC (2022), en Argentina, las mujeres destinan en promedio el doble de tiempo que los varones al cuidado de infantes, personas mayores y personas con discapacidad, tareas domésticas y gestiones vinculadas a la salud. Esta carga se intensifica en los sectores de menores ingresos, donde además se observa una inserción laboral más precaria, menor acceso a la seguridad social contributiva y una peor calidad de vida.

La negociación colectiva es una institución de vital importancia para el cumplimiento del ODS N° 5,<sup>8</sup> y de la OC-31, ello en virtud de que ocupa un lugar preponderante dentro del diálogo social al consolidar acuerdos entre empleadores y trabajadores para regular las condiciones laborales y, paralelamente, concertar cláusulas que promuevan una sociedad más equitativa y en términos de cuidado, en particular. La OC-31 será, sin lugar a duda, una herramienta que desde la negociación colectiva deba analizarse para poder mejorar las cláusulas de cuidado ya previstas en los convenios hacia un esquema de mayor igualdad entre los géneros.

8 Ver <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Lo antedicho permite entender al cuidado como una necesidad y una responsabilidad de alcance colectivo y social. Por eso, según Thelen, (2014), los países que cuentan con asociaciones sindicales y empresariales fuertes y centralizadas tienden a estar asociados con mejores resultados en términos de igualdad y de su papel en la distribución funcional del ingreso. Este resultado es claramente destacado por la mayoría de los organismos internacionales (OIT, OCDE, BM, 2014; OIT, OCDE, BM, FMI, 2015).

El estudio realizado para la OIT (Novick, 2022), basado en el análisis de 40 convenios colectivos de distintas actividades tanto del sector público como del sector privado, evidencia el potencial de la negociación colectiva como herramienta para contribuir a una mayor equidad de género. Entre las cláusulas identificadas se destacan aquellas orientadas a ampliar los tiempos destinados al cuidado –como licencias parentales–, incorporar infraestructura específica –como jardines maternos en los lugares de trabajo– y establecer compensaciones económicas por el cuidado. Estas medidas contribuyen a equilibrar las responsabilidades familiares con el empleo remunerado, avanzando hacia relaciones laborales más equitativas.

La inclusión de cláusulas de género en la negociación colectiva, y más en particular, aquellas que se relacionan con una distribución de los cuidados más equitativa refleja grados de permeabilidad ante las causas feministas que cuestionan modelos hegemónicos de familia (Pasaráin, 2020). Las mismas tienen la finalidad de generar condiciones para que exista una mejor conciliación de la vida familiar y laboral contemplando la heterogeneidad de los hogares.

En un estudio comparado que se realizó en el año 2018 en los países de Argentina, Brasil, Chile, Uruguay y Venezuela (OIT-ACTRAV, 2018), se arribó a la conclusión de que, si bien las cláusulas convencionales referidas a la temática de género no se encontraban totalmente ausentes, solamente un 55 por ciento de estas –en dicho momento– contaban con algún tipo de avance respecto a la legislación laboral de cada uno de los países considerados.

Desde dicho momento a la fecha, la temática de los cuidados se fue instalando en la agenda de la vida social y sindical, cobrando una esencial importancia el rol activo de las mujeres sindicalistas y su participación creciente en el movimiento feminista (Díaz y Socolovsky, 2020).

En un estudio reciente realizado en la Argentina por (Ela y Unicef, 2021) denominado “Los cuidados en la agenda sindical” revela que el 73% de las negociaciones colectivas en Argentina entre 2018 y 2021 incluyeron disposiciones que inciden directa o indirectamente en la organización social del cuidado. La mayoría de estas cláusulas se centraron en

la regulación de los tiempos para cuidar, destacándose especialmente la extensión de las licencias de paternidad.

Más allá de lo mencionado precedentemente, actualmente nos encontramos atravesando lo que numerosas presentaciones han dado en caracterizar como “crisis de los cuidados” (Cepal, 2009) como consecuencia de la baja de natalidad y del envejecimiento poblacional. Dicha situación tuvo su pico máximo de expresión durante la pandemia del COVID-19 donde se puso en discusión la baja consideración que se le había tenido en materia de negociación colectiva y corresponsabilidad familiar hasta dicho momento.

La negociación colectiva con perspectiva de género ha experimentado transformaciones a lo largo del tiempo. Este cambio ha sido impulsado por la movilización de mujeres y diversidades, marcando casi una transición histórica en relación con los derechos civiles. También se han producido modificaciones en las dirigencias sindicales, donde comienza a observarse una mayor presencia femenina y, asociada con ello, una incorporación progresiva de la cuestión de género.

## **Pero ¿qué se entiende por cuidado?**

Al reflexionar sobre las posibles implicancias que la OC-31 podría tener tanto en relación con el marco normativo como en las dinámicas entre empleadores y trabajadores, resulta necesario interrogarse acerca de qué entendemos por “cuidado” y desde qué perspectiva debería abordarse. En este sentido, la Opinión Consultiva ofrece una definición clara: señala que el cuidado constituye un conjunto de acciones orientadas a garantizar el bienestar humano, incluyendo la asistencia a personas en situación de dependencia o que requieren apoyo, ya sea de forma transitoria o permanente. Además, destaca que todas las personas, en distintos momentos de su ciclo vital, necesitan recibir o brindar cuidados, lo que posiciona esta dimensión como un componente esencial de la vida social y laboral.

Otros estudios indican que los cuidados son un trabajo que integra “todas las actividades necesarias para la supervivencia de las personas en la sociedad en que viven” (Rodríguez Enríquez, 2015, p. 105), incluyendo tanto actividades de cuidado directo personal y relacional (como dar de comer a un bebé o cuidar un cónyuge enfermo), así como la provisión y gestión de sus condiciones (como cocinar y limpiar), es decir, actividades de cuidado indirecto (OIT, 2019).

La definición conceptual desarrollada amplía la mirada sobre la organización y provisión de los cuidados, superando el enfoque centrado exclusivamente en la familia nuclear. Esta perspectiva cuestiona el modelo tradicional de asignación de roles de género, en el que históricamente

se ha ubicado al varón como proveedor económico y a la mujer como principal responsable del cuidado. Al mismo tiempo, propone una visión más inclusiva y corresponsable, en la que se reconoce la participación articulada de distintos actores sociales: la familia, el Estado, el mercado y la comunidad. Esta concepción se refleja en nociones como el “diamante del cuidado” (Razavi, 2007) y la “organización social del cuidado” (Esquivel, 2011; Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015; Faur, 2014), que permiten comprender el cuidado como un fenómeno colectivo, estructural y multidimensional.

La OC-31 también aborda el principio de corresponsabilidad social y familiar en relación con los cuidados, señalando que esta tarea recae de manera solidaria sobre distintos actores: el Estado, la sociedad, la familia y la persona. Este enfoque se sustenta en el principio de igualdad y no discriminación, promoviendo una distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y varones. Al reconocerse el cuidado como un derecho humano, la CIDH impulsa una transformación estructural en su abordaje, tanto en el plano normativo como en las relaciones laborales y sociales.

Desde esta perspectiva, el concepto de cuidado ha adquirido centralidad en el análisis de las políticas de protección social y bienestar, especialmente cuando se incorpora una mirada de género (Faur, 2014; Batthyany, 2015). La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) ha subrayado que el trabajo de cuidados debe ocupar un lugar prioritario en las discusiones sobre el futuro del trabajo decente. En este marco, se destaca la necesidad de avanzar hacia una distribución más equilibrada entre el trabajo remunerado y el trabajo de cuidados no remunerado, reconociendo la carga desproporcionada que históricamente han asumido las mujeres.

Para ello, la OIT propone una serie de principios orientadores conocidos como “las cinco R” del trabajo de cuidados decente: reconocer el valor del trabajo de cuidados, reducir su carga, redistribuir las responsabilidades entre géneros y actores sociales, recompensar adecuadamente el trabajo de cuidados remunerado, y representar a quienes lo ejercen mediante mecanismos de diálogo social y negociación colectiva. Estas directrices buscan transformar el cuidado en un derecho garantizado y visibilizado, con implicancias concretas en el diseño de políticas públicas y en la estructura de los convenios colectivos.



## El cuidado en la negociación colectiva analizado desde la Opinión Consultiva

Tal como se ha mencionado previamente, este artículo busca establecer un vínculo entre la OC-31 y una concepción integral de la sociedad, partiendo de la premisa de que todos los actores involucrados en la vida de las personas –y especialmente en el ámbito laboral– deben asumir responsabilidades compartidas en relación con el cuidado. Para avanzar en esa dirección, es indispensable contar con herramientas institucionales que lo posibiliten.

La negociación colectiva es una institución del diálogo social central para las relaciones laborales y juega un papel preponderante en la disminución de la desigualdad social, económica y de género (Díaz y Goren, 2011; Trajtemberg et al., 2012; Trajtemberg y Goren, 2015; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2022).

En este contexto, la negociación colectiva se presenta como un mecanismo relevante en el caso argentino, al contribuir al reconocimiento del trabajo de cuidados mediante la inclusión de cláusulas que contemplan licencias, infraestructura y otras dimensiones vinculadas a la vida familiar de las y los trabajadores. Este mecanismo fortalece las políticas públicas de corresponsabilidad doméstica, y está jugando un papel creciente en la distribución equitativa del cuidado, yendo más allá de lo que establece la normativa laboral vigente.

La OC-31 reconoce expresamente el papel de la negociación colectiva en el trabajo de cuidados remunerado, como el de las empleadas de casas particulares en Argentina. Aunque no aborda directamente a quienes tienen responsabilidades familiares, establece que los Estados deben facilitar la conciliación entre la vida laboral y las exigencias de cuidado. Además, destaca la importancia de eliminar las barreras que afectan el acceso, la permanencia y el desarrollo laboral de quienes cuidan, afectando de manera desproporcionada a las mujeres. Una de las vías a través de las cuales los Estados pueden avanzar en este sentido es, entre otras, mediante el fortalecimiento de la negociación colectiva, como herramienta que permite incorporar cláusulas orientadas a garantizar derechos vinculados al cuidado, promover la corresponsabilidad y generar condiciones laborales más equitativas.

A pesar de los avances registrados, los convenios colectivos siguen centrados en una lógica de maternidad tradicional, sin abordar de manera suficiente la corresponsabilidad en el cuidado, ni las diversas configuraciones familiares. Esto vela la necesidad de ampliar el enfoque, incorporando perspectivas que reflejen la pluralidad de experiencias familiares y promuevan una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado.

Esta persistencia de una lógica maternalista en los convenios colectivos se vincula con la sobrecarga de trabajo de cuidados no remunerado que enfrentan las mujeres en América Latina. La CIDH, a través de la OC-31, advierte que la ausencia de mecanismos eficaces para conciliar empleo y cuidado limita el acceso de las mujeres al trabajo en condiciones de igualdad con los varones. Esta situación perpetúa desigualdades estructurales en el mercado laboral y refuerza la división sexual del trabajo, lo que evidencia la urgencia de avanzar hacia modelos normativos y convencionales que reconozcan la corresponsabilidad y promuevan una distribución más equitativa de las tareas de cuidado.

El informe realizado por ONU Mujeres y CEPAL (2021) destaca que la organización del cuidado debe sustentarse en una articulación institucional centrada en las personas, reconociendo al Estado como garante del derecho al cuidado. Los sistemas integrales de cuidado, presentes en algunos países latinoamericanos, articulan los derechos humanos y la igualdad de género, abordando dimensiones como el tiempo, los servicios, los recursos económicos, la transformación cultural y condiciones laborales dignas de quienes cuidan.

En este contexto, Argentina aún no ha desarrollado una política integral que aborde el cuidado como una dimensión estructural del bienestar social. En contraste, países como Costa Rica y Uruguay han implementado sistemas nacionales de cuidados con enfoque de género y derechos humanos, promoviendo la corresponsabilidad entre mujeres y varones, así como entre los distintos actores sociales: Estado, familias, mercado y comunidad (ONU Mujeres y CEPAL, 2021).

A estos avances se suman Colombia y Ecuador, que en 2023 sancionaron leyes orientadas a la creación de Sistemas Nacionales de Cuidados, y Panamá, que en 2024 aprobó una legislación que establece un sistema nacional basado en la participación corresponsable de diversos sectores, incluyendo el Estado, las familias, la comunidad, el sector privado y organizaciones no gubernamentales (CIDH, 2025).

En relación con estos instrumentos, la CIDH, a través de su OC-31, los define como modelos de gobernanza que permiten la articulación entre diversas instituciones –públicas, privadas, comunitarias o mixtas– tanto a nivel nacional como local. Estas estructuras están orientadas a la implementación de acciones vinculadas al cuidado, especialmente dirigidas a personas en situación de dependencia o vulnerabilidad, reconociendo la necesidad de una respuesta coordinada y multisectorial para garantizar el acceso efectivo a este derecho.

Por otra parte, la heterogeneidad territorial que caracteriza a los países latinoamericanos pone de relieve la urgencia de territorializar las políticas de cuidado, de modo que se reconozca la diversidad

geográfica, social y cultural existente en cada uno de los países. De este modo, incorporar las particularidades locales y promover la participación de los actores territoriales constituye un requisito indispensable para asegurar respuestas más efectivas y contextualizadas a las necesidades comunitarias (Falú y Pérez Castaño, 2024). Un ejemplo ilustrativo son las Manzanas del Cuidado<sup>9</sup> en Bogotá (Colombia), que ilustran cómo las políticas de cuidado deben ir acompañadas de estrategias de transformación cultural, sin las cuales resulta inviable avanzar hacia una redistribución equitativa de los cuidados (Secretaría Distrital de la Mujer, 2020; Moreno y Montoya, 2021). En consecuencia, la territorialización de las políticas puede concretarse tanto mediante la adaptación e implementación de sistemas y estrategias nacionales en los distintos territorios, como también a través de iniciativas diseñadas e impulsadas directamente por los gobiernos subnacionales y las comunidades locales.

En América Latina, ha comenzado a consolidarse el concepto de “sociedad del cuidado” como un nuevo paradigma que reconoce la vulnerabilidad como una característica inherente a la condición humana (Butler, 2017; Tronto, 2020). Esta perspectiva implica la incorporación transversal del enfoque de género y la integración del cuidado como eje estructural en el diseño de políticas públicas.

La institucionalización de las políticas de cuidado en América Latina enfrenta desafíos significativos, especialmente para garantizar que los modelos diseñados no dependan exclusivamente de coyunturas políticas progresistas, evitando así su debilitamiento ante cambios de gobierno. Un ejemplo ilustrativo es el Sistema Nacional de cuidados de Uruguay, que entre 2020 y 2025– bajo una administración de orientación neoliberal– sufrió un proceso de desfinanciamiento que provocó un retroceso en la implementación de la política pública.

Diseñar esquemas de cuidado desde una perspectiva institucional sólida implica reconocer que las políticas públicas generan impactos significativos sobre las mujeres, en particular para aquellas que enfrentan múltiples y entrelazadas formas de discriminación: mujeres en situación de pobreza, rurales, indígenas, afrodescendientes, con discapacidad, mayores, migrantes o que habitan territorios afectados por conflictos (Benería, 2008; Fraser, 2016).

La CIDH, en la Opinión Consultiva que analizamos, se pronuncia en esta misma línea, destacando que las prácticas impulsadas en la región reflejan un compromiso creciente por parte de los Estados en

---

9 Sistema distrital de cuidados busca distribuir mejor las cargas del cuidado. Se pretende reducir el tiempo que las mujeres cuidadoras destinen a las tareas de cuidado para que puedan desarrollarse.

relación con la regulación, articulación, supervisión, fiscalización y financiamiento del cuidado. Este compromiso se materializa tanto en la creación formal de sistemas nacionales de cuidado como en el desarrollo de mecanismos institucionales que articulan políticas públicas en esta materia (CIDH, 2025).

## Marco normativo de la Argentina

Antes de entrar en el eje del artículo –la negociación colectiva en relación con los cuidados– es importante hacer algunas aclaraciones sobre las reglas generales que rigen el trabajo en Argentina. Esto es clave porque cualquier acuerdo entre sindicatos y empresas tiene que respetar, como mínimo, lo que establece la legislación laboral vigente.

En el caso de la Administración Pública Nacional, existen normas como la Ley Nº 25.164 y el Decreto Nº 214/2006 que actualizan la idea tradicional de familia. Estas normas incluyen licencias por nacimiento tanto para quienes gestan como para quienes no, y amplían los tiempos de licencia para el personal estatal: 15 días para personas no gestantes y 100 días en casos de adopción, sin importar el género.

En el sector privado, la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) Nº 20.744<sup>10</sup> es la norma principal. Esta ley todavía se enfoca principalmente en la maternidad, poniendo el énfasis en los primeros meses del bebé y asignando la responsabilidad principal a la madre. Este enfoque muestra que todavía hay un camino por recorrer para lograr leyes que reconozcan la corresponsabilidad en los cuidados y la diversidad de modelos familiares, en línea con los principios de igualdad y derechos humanos. Tal como se mencionó previamente, este artículo busca establecer un vínculo entre la OC-31 y una mirada integral sobre la organización social del cuidado. En este contexto, la negociación colectiva se presenta como una herramienta clave que, en Argentina, ya está contribuyendo de manera significativa al reconocimiento del trabajo de cuidados, manifestándose a través de la inclusión de licencias, la incorporación de servicios de infraestructura y otras medidas que impactan directamente en la vida familiar de trabajadoras y trabajadores (Novick et al., 2022). En este sentido, el desarrollo de políticas públicas orientadas a fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico encuentra en la negociación colectiva un espacio de articulación importante. A través de este mecanismo, se han comenzado a incorporar cláusulas que no solo complementan, sino que en muchos casos superan lo establecido por la normativa laboral vigente, avanzando hacia una distribución más equitativa de las tareas de cuidado.

10 Norma que rige las relaciones laborales entre privados.

## ¿Qué dicen los resultados de la investigación realizada?

De acuerdo con lo expuesto en los apartados anteriores, el presente artículo se fundamenta en el estudio ya mencionado que analizó 40 convenios colectivos y acuerdos de empresa con el objetivo de identificar los avances más recientes en materia de conciliación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares, en línea con lo planteado por la OC-31 del CIDH, así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente con el ODS N° 5.

El estudio base consideró una diversidad de convenios y acuerdos, seleccionados en función de las características del empleador, el sector de actividad y la representación sindical involucrada.

El relevamiento realizado para el estudio alcanzó en 2021 a 2.353.798 asalariados privados,<sup>11</sup> además de algunos convenios incluidos del sector público. Al desagregarse dicho número surge que los convenios y acuerdos que involucraron mayor número de personal son los del subsector de comercio,<sup>12</sup> sector industrial<sup>13</sup> y, por último, servicios.<sup>14</sup> Si traemos dichos números a 2025 vemos que el total de trabajadores/as alcanzados por los convenios analizados aumenta a 2.729.600 de asalariados privados.<sup>15</sup> Considerando que la negociación colectiva constituye un fenómeno dinámico en constante transformación y construcción –entendido como un proceso continuo más que como un evento estático–, resulta pertinente reconocer que las condiciones observadas en el año 2021 han experimentado modificaciones. Esta evolución responde a la influencia de múltiples factores contextuales que operan en distintos niveles.

En el plano macroestructural, inciden variables como el desempeño de la economía, la configuración del mercado de trabajo y la presencia de algunos debates públicos con eje en igualdad de género, la violencia laboral y/o la regulación de la jornada. A nivel meso estructural,

11 Información brindada por el equipo de trabajo de la Subsecretaría de Estudios Laborales y Planificación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

12 Donde prestaban tareas 1.205.301 trabajadores/as en 2021. Contemplando el convenio general de la actividad 130/75; los convenios de empresa celebrados con: Facebook, Cencosud, y Accenture, y el convenio celebrado con las Agencias de viajes y turismo.

13 Donde prestaban tareas 722.100 trabajadores/as en 2021. Dentro de ellos se contemplaron los convenios y acuerdos de Smata, Alimentación, industria metalúrgica, construcción, ladrilleros y Textiles.

14 Donde prestaban tareas 317.208 personas trabajadoras en 2021. Dentro de ellos se contemplaron los convenios y acuerdos pertenecientes a las actividades de Bancarios, Telefónicos, Trabajadores de entidades deportivas, Aeronáuticos, Sanidad y Televisión.

15 Según informe Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2025). Situación y evolución del trabajo registrado (SIPA) Septiembre 2025.

influyen aspectos sectoriales específicos, como la incorporación de nuevas tecnologías o las particularidades del sector al que pertenece. Finalmente, a nivel microsocia, adquieren relevancia dimensiones como la composición de las comisiones negociadoras y las posiciones asumidas por mujeres sindicalistas o empresarias dentro de cada sector o gremio.

Este enfoque multidimensional permite comprender cómo la negociación colectiva es atravesada por dinámicas estructurales y actorales que condicionan tanto su contenido como sus posibilidades de transformación.

Podemos concluir que la negociación colectiva contribuye a un avance hacia la equidad y, por ende, de cara al cumplimiento efectivo de los ODS en la agenda 2030; y en consonancia con la OC-31 donde se insta a la sociedad en su conjunto (sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones empresariales, entre otras entidades) a tal fin.

## Sectores estudiados

El relevamiento, realizado en 2021 permitió identificar los sectores donde las cláusulas de cuidado han tenido mayor relevancia, así como las características de los enfoques predominantes: el maternalista, que exalta la capacidad femenina en las tareas de cuidado (Orloff, 2006), y el de corresponsabilidad, que promueve la redistribución de dichas tareas entre géneros y actores sociales (Estado, familia y mercado).

El análisis también evidenció cuáles fueron los sectores que incorporaron más cláusulas de cuidado, las medidas adoptadas y los enfoques que las sustentan. Según el informe ya mencionado realizado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2023), titulado “La agenda de género en las empresas privadas”, cerca del 12% de las empresas indican que otorgan licencias por maternidad por encima del umbral que establece la Ley de Contrato de Trabajo<sup>16</sup> (LCT). Nuestra investigación se basó en una metodología rigurosa, que combinó criterios de representatividad y cobertura del personal asalariado, incluyendo diversidad de empleadores (públicos y privados) y ramas de actividad (industria, comercio y servicios). Además, fueron incorporados casos testigo, definidos por presentar innovaciones significativas en materia de cuidados en sus cláusulas.

---

16 Casi el 12% de las empresas indican que cubren una licencia de maternidad superior de la establecida en la LCT, cerca del 20% de las empresas otorgan licencias por paternidad (para personas no gestantes) que exceden la LCT, y casi la mitad de las empresas otorgan licencias por adopción (no prevista en la LCT). A su vez, respecto a la provisión de servicios de cuidado, solo el 2,2 % de las empresas cuentan con dichos servicios y en relación a la compensación monetaria para cubrir el mismo el 3,8% declara que realiza transferencias monetarias para cubrirlos.

## Lineamientos investigados

Presentamos seguidamente las políticas analizadas en el estudio de 2021, con el objetivo de evaluar los avances y transformaciones ocurridos hasta 2025 en materia de cuidado en los convenios colectivos. El estudio previo evidenció que, si bien se registraron progresos respecto a lo establecido por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT),<sup>17</sup> las cláusulas convencionales continuaban reflejando un enfoque predominantemente maternalista, centrado principalmente en el cuidado infantil durante los primeros meses de vida<sup>18</sup> y dirigido principalmente a la madre o persona gestante. Este enfoque excluye otras situaciones de dependencia como el cuidado de personas mayores, con discapacidad<sup>19</sup> o enfermedades crónicas, en contradicción con lo establecido por la OC-31 de la CIDH, que identifica como sujetos prioritarios de cuidado a niños/as, personas mayores y personas con discapacidad o enfermedades graves.

Asimismo, se observó una escasa presencia de medidas orientadas a la redistribución del tiempo o compensaciones económicas por tareas de cuidado, las cuales se concentran en beneficios para hijos/as pequeños y están dirigidas exclusivamente a las mujeres. Las licencias para el cuidado de familiares son menos frecuentes y suelen limitarse a personas convivientes, priorizando hijos/as y cónyuges.

Contrario a lo que podría suponerse, el porcentaje de mujeres en cada sector no se correlaciona directamente con el avance en cláusulas de cuidado. En cambio, la participación femenina en comisiones paritarias emerge como un factor relevante, aunque no suficiente por sí solo para impulsar cambios sustantivos.

El análisis también revela que el sector público, en sus distintas formas y niveles, muestra mayor disposición a incorporar mejoras en las cláusulas de cuidado. Este sector ofrece licencias más amplias tanto por nacimiento y adopción, contempla perspectivas no binarias, reconoce familias no heterosexuales y situaciones como tratamientos de fertilidad asistida. Además, es donde se registra la mayor cantidad de referencias a la provisión de infraestructura de cuidado como “lactarios”.

Por último, se destaca que los convenios colectivos de empresa presentan mayores avances en materia de cuidado en comparación con

17 El 77,5 % de las cláusulas convencionales analizadas superan lo previsto por el ordenamiento general.

18 Siendo en un promedio de 30 días adicionales a la prevista en el régimen general.

19 La inclusión de cláusulas vinculadas a la discapacidad se manifiesta principalmente en la ampliación de los días de licencia por el nacimiento de un hijo con dicha condición, sin tener en cuenta otras necesidades más allá del momento del nacimiento.

los convenios por actividad, lo que sugiere una mayor capacidad de adaptación a las necesidades específicas de cada organización.

## Evolución reciente de las cláusulas de cuidado en la negociación colectiva

A partir del análisis de 40 convenios y acuerdos colectivos suscritos entre 2021 y 2024, se identificó que únicamente 11 de ellos han incorporado disposiciones vinculadas a políticas de cuidado. Estas cláusulas se refieren principalmente a tres dimensiones: tiempo, dinero e infraestructura para el cuidado. El hallazgo evidencia una limitada expansión del paradigma del cuidado en el ámbito de la negociación colectiva.

Cabe destacar que la mayoría de las modificaciones introducidas se relacionan con la compensación económica por servicios de cuidado infantil, particularmente en concepto de “guardería o jardín maternal”. Esta compensación fue incorporada al marco normativo general a partir del Decreto 144/2022.<sup>20</sup> Un caso ilustrativo es el del sindicato de comercio, que representa a un sector con más de 4,2 millones de trabajadores (julio de 2024).<sup>21</sup> En el momento del estudio citado (Novick et al., 2022), dicho convenio no contemplaba ninguna cláusula específica sobre infraestructura de cuidado y/o compensación económica por ella. Sin embargo, en 2023, tras la reglamentación del artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT),<sup>22</sup> se estableció una compensación no remunerativa equivalente al 40% del salario mensual de la categoría “Asistencia y Cuidados de Personas” del régimen previsto en la Ley N.º 26.844.<sup>23</sup>

En el sector industrial, en el estudio (Novick, et al., 2022) se identificaron convenios colectivos de empresa que incluían el pago de guardería. No obstante, en la mayoría de los casos, este beneficio estaba dirigido exclusivamente a trabajadoras mujeres, lo que muestra una vez más, la persistencia de una concepción tradicional del rol de género en el cuidado.

En 2023, el sector industrial que a junio de 2024 empleaba a más de 1,18 millones de personas (CEPA, 2 de septiembre 2024), realizó un

20 Ver <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-144-2022-362578/texto>

21 Acorde información de la secretaria de Trabajo y empleo de la seguridad sociales.

22 La normativa reglamenta un artículo de la legislación laboral, estableciendo el número mínimo de trabajadores/as requerido para implementar espacios de cuidado infantil en el lugar de trabajo. Además, habilita la posibilidad de sustituir dicho espacio por una compensación económica mediante negociación colectiva.

23 Empleadas de casas particulares.



acuerdo tripartito entre la CGT,<sup>24</sup> la Unión Industrial Argentina (UIA)<sup>25</sup> y la Cámara Argentina de la Construcción, donde se estableció una compensación económica similar a la de Comercio, destinada a todos los trabajadores/as. Este beneficio aplica en aquellos casos en que el convenio colectivo vigente no contempla disposiciones específicas sobre el Decreto 144/2022. Este acuerdo refleja una tendencia en los sectores con mayor volumen de empleo a sustituir la provisión directa de espacios de cuidado por compensaciones monetarias. De hecho, esta cláusula ha sido la más incorporada en los convenios colectivos durante los últimos cuatro años.

Por otro lado, se observaron avances menores en la ampliación de licencias por nacimiento o adopción. Por ejemplo, el convenio de la Asociación de Empleados Fiscales e Ingresos Públicos (AEFIP)<sup>26</sup> modificó la titularidad de la licencia por adopción, que anteriormente estaba destinada exclusivamente a mujeres, y añadió una licencia de excedencia para el padre o madre no gestante. Asimismo, se identificaron mejoras en la asignación de tiempo mediante franquicias horarias para adaptación escolar y trámites médicos en tres convenios del sector público. El convenio de AEFIP también incluye una licencia específica para el cuidado de familiares con discapacidad, mientras que el convenio de SITRAJU<sup>27</sup> incorpora una licencia para tratamientos de fertilidad asistida.

## Conclusión

Si bien el estudio inicial fue realizado en 2021, los avances posteriores evidencian el impacto de un proceso de cambio sobre el tema cuidados producto también del movimiento feminista en las comisiones negociadoras y en el mundo del trabajo en general. La reglamentación del artículo 179 de la LCT, que exige a empleadores con más de 100 trabajadores/as proveer espacios de cuidado para la primera infancia (de 45 días a 3 años), o sustituirlos económicamente mediante acuerdos colectivos, ha impulsado la inclusión de cláusulas de cuidado en los convenios analizados.

Sin embargo, persiste una visión limitada centrada en la primera infancia y una concepción binaria que continúa asignando a las mujeres el rol de principales cuidadoras. Esto subraya la necesidad de adoptar

24 Central General de Trabajadores, principal central sindical de la Argentina.

25 Organización patronal que representa a los empleadores, empresas de la industria Argentina.

26 Asociación de empleados fiscales e ingresos públicos, mediante el Convenio 14/2024 de la actividad.

27 Sindicato de Trabajadores Judiciales de la República Argentina, organización gremial que representa a los trabajadores y trabajadoras del Poder Judicial.

una perspectiva más amplia e inclusiva del derecho al cuidado, en consonancia con los estándares internacionales establecidos por la OC-31 de la CIDH, que lo reconoce como un derecho autónomo, interdependiente y transversal.

La OC-31 no solo establece obligaciones para los Estados, sino que también asigna responsabilidades concretas a los actores sociales como sindicatos y empleadores, instándolos a promover la equidad de género y la valorización del cuidado como derecho universal. En este marco, resulta clave incorporar los objetivos de la ODS 5 en la negociación colectiva, para fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, mediante el reconocimiento, la redistribución y la reducción del trabajo de cuidado no remunerado.

Para avanzar hacia estos objetivos, es imprescindible que las cláusulas convencionales incorporen medidas integrales que articulen tiempo, infraestructura y recursos económicos para el cuidado, diseñadas desde una perspectiva de género, interseccional e inclusiva. Esta transformación requiere no solo voluntad política y normativa, sino también un cambio cultural profundo en los actores del mundo del trabajo: sindicatos, empleadores y el Estado, principalmente.

Actualmente, los convenios colectivos abordan principalmente la violencia de género en el ámbito laboral y la igualdad de género, temas que, si bien son importantes, descuidan integrar plenamente el cuidado y la corresponsabilidad parental. Incorporar esta dimensión representa un paso crucial hacia la deconstrucción de los modelos tradicionales de familia y roles de género, y hacia la construcción de un nuevo paradigma laboral más justo e inclusivo. Aunque las implicancias de la OC-31 en el ámbito de las negociaciones colectivas aún deben ser evaluadas en el mediano plazo, su valor normativo ya permite fundamentar demandas sindicales orientadas a la transformación cultural con perspectiva de género. En el caso de Argentina, la ratificación de los instrumentos internacionales que sustentan la OC-31 –muchos de ellos con jerarquía constitucional o supralegal– refuerza su aplicabilidad y legitimidad, planteando el desafío de traducir este marco normativo en prácticas concretas que promuevan relaciones laborales más equitativas, centradas en los sujetos y sus derechos.

Las tensiones en torno a la institucionalización del cuidado y su articulación con el mundo del trabajo se expresan de forma diferenciada en América Latina, en función de los contextos socioeconómicos y políticos específicos de cada país. La heterogeneidad regional –marcada por altos niveles de desigualdad, sistemas de protección fragmentados y dinámicas políticas volátiles– condiciona tanto la viabilidad como la sostenibilidad de las políticas de cuidado. En escenarios donde predominan

gobiernos de orientación neoliberal, las iniciativas tienden a enfrentar procesos de desfinanciamiento y/o retrocesos normativos, mientras que en contextos progresistas se observa un mayor impulso hacia la universalización, aunque con limitaciones en la implementación y en la construcción de consensos sociales amplios.

Superar esta deuda histórica exige no solo reformas legislativas profundas, sino también un compromiso político e institucional sostenido que permita construir un modelo de organización social del cuidado más justo, equitativo y universal. En este proceso, el mundo del trabajo (y la negociación colectiva en concreto) ocupan un lugar estratégico para garantizar condiciones que favorezcan la inclusión, la equidad y el reconocimiento de quienes cuidan.

Como ocurre en gran parte de América Latina, los avances en esta materia conviven con retrocesos, y persiste la necesidad de consolidar un esquema universal con financiamiento compartido entre familia, mercado y Estado, que posibilite transformar la división sexual del trabajo y reducir las brechas de desigualdad de género, requiriendo para dichos fines una mayor participación social que permita una transformación cultural y el avance hacia la deconstrucción de las figuras tradicionales y del modelo de familia.

## Referencias

- Batthyány, Karina (2015). Las políticas y el cuidado en América Latina: una mirada a las experiencias regionales. En *Serie Asuntos de Género*, Santiago de Chile: Cepal.
- Benería, Lourdes (2008). De la “armonía” a los “conflictos cooperativos”: la contribución de Amartya Sen a la teoría de la unidad doméstica. *Araucaria, Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 10(20), 15-34.
- Butler, Judith (2017). Vulnerabilidad corporal, coalición y la política de la calle. *Nómadas*, 46, 13-29.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2025). *Opinión Consultiva OC-31/25: El contenido y el alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos*. San José: Corte IDH.
- Cepal (2009). Envejecimiento y sistemas de cuidados: ¿oportunidad o crisis? En *Colección Documentos de proyectos*. Cepal Argentina: Ministerio de Desarrollo Social y Medio Ambiente.
- CEPA (2 de septiembre 2024). Día de la Industria 2024: la industria manufacturera durante los primeros 8 meses del gobierno de Milei. *CEPA*. <https://centrocepa.com.ar/>

- informes/544-dia-de-la-industria-2024-la-industria-manufacturera-durante-los-primeros-8-meses-del-gobierno-de-milei
- Díaz, Estela y Socolovsky, Yamile (2020). Feminismo y sindicalismo, la potencia de un encuentro. Algunas reflexiones en torno al caso argentino. En N. Goren y V. L. Prieto (eds.), *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica* (pp. 127-152). Buenos Aires: Clacso.
- Díaz, Estela y Goren, Nora (2011). La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y diversidad. En *Colección Mujeres y Trabajo. Documento n° 1*. Buenos Aires: Cemyt.
- ELA y UNICEF. (2021). *Los cuidados en la agenda sindical: Relevamiento de las políticas de cuidado en los convenios colectivos de trabajo (2018-2021) y la participación de mujeres en los acuerdos paritarios*. UNICEF Argentina.
- ELA y UNICEF (2023). *Acá ganan todos. En Experiencias de centros de educación y cuidado infantil para empresas*. Buenos Aires: ELA y UNICEF.
- Esquivel, Valeria (2011). *La economía del cuidado en América Latina*. Panamá: PNUD.
- Falú, Ana, y Pérez Castaño, Laura (2024). *La Agenda Local de Cuidados en América Latina y el Caribe*. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres).
- Faur, Eleonor (2014). *El cuidado infantil en el siglo XXI: mujeres malabarristas en una sociedad desigual*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Fraser, Nancy (2016). Contradictions of capital and care. *New Left Review* (100).
- Gherardi, N., y Zibecchi, C. (2011). El derecho al cuidado: ¿Una nueva cuestión social ante los tribunales de justicia de Argentina? *Política*, 49(1), 107-138.
- INDEC (2022). *Censos Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021: resultados preliminares*. Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadística.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2022). *Negociación colectiva y cuidado en la Argentina*. Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas; Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2023). *La agenda de género en las empresas*. Encuesta de Indicadores Laborales (EIL).

- Novick, Marta, Catalano, Ana, Vives, Alejandra, Pacífico, Florencia y Rodríguez, Tania (2022). *La agenda del cuidado en los convenios colectivos de trabajo en Argentina*. Centro de Estudios de innovación de los trabajadores. Oficina de país de la OIT para la Argentina. <https://www.ilo.org/es/publications/la-agenda-del-cuidado-en-los-convenios-colectivos-de-trabajo-en-argentina>
- Organización Internacional del Trabajo (1999). *Trabajo decente: Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 87.a reunión*. Ginebra: OIT.
- OIT, OCDE y BM (2014). *G20 labour markets: outlook, key challenges and policy responses*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Directrices para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*. Ginebra: OIT.
- OIT-Actrav (2018). *Negociación colectiva y promoción de la igualdad de género en América Latina*. Lima: Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), OIT-Actrav.
- OIT (2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado. Para un futuro con trabajo decente*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- ONU Mujeres y Cepal (2021). *Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación*. ONU Mujeres y Cepal.
- Orloff, Ann Shola (2006). *From maternalism to “employment for all”: State policies to promote mothers’ employment and gender equality in the workplace*. United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD)
- Pautassi, Laura (2007). *El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos*. Cepal.
- Pautassi, Laura (2016). Del “boom” del cuidado al ejercicio de derechos. *Revista Internacional de Derechos Humanos*, 24, 1-8.
- Pasarín, Sebastián (2020). El Cuidado a trasluz: las nuevas regulaciones de las relaciones de trabajo en el sector público de la Ciudad de Buenos Aires. *Revista Electrónica. Instituto de Investigaciones Ambrosio L. Gioja*, 24, 141-160.
- Razavi, Shahra (2007). *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options* (Gender and Development Programme Paper No. 3). United Nations Research Institute for Social Development

- Rodríguez Enríquez, Corina y Marzonetto, Gabriela (2015). Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina. *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, 4, 109-134.
- Secretaría Distrital de la Mujer (2020). *Sistema Distrital de Cuidado en Bogotá: Estrategia Pedagógica y de Cambio Cultural "A Cuidar se Aprende"*. Alcaldía Mayor de Bogotá. <https://manzanasdelcuidado.gov.co/a-cuidar-se-aprende/>
- Thelen, Kathleen (2014). Variedades de capitalismo y sistemas de regulación. *Revista de Trabajo*, 12 (10), 19-42.
- Trajtemberg, David, Senén González, Cecilia, Borroni, Carla, y Pontoni, Gabriela A. (2012). *Representación sindical en los lugares de trabajo: un análisis del Módulo de Relaciones Laborales*. VII Jornadas de Sociología de la UNLP (5-17 de diciembre de 2012), La Plata.
- Trajtemberg, David, y Goren, Nora (2015). *Negociación colectiva y cuidado en la Argentina*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Tronto, J. (2020). *¿Riesgo o cuidado?* Buenos Aires: Fundación Medifé.