

Los cuidados en la agenda democrática: una mirada desde la Ley de Contrato de Trabajo

Care Work in the Democracy Agenda: A View from the Argentine Labor Contract Law Perspective

Federico Fabbioneri y Andrea Delfino

Federico Fabbioneri es docente e investigador en la Escuela de Ciencia Política, Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Universidad Nacional de Rosario, Argentina.
E-mail: federicofabbioneri88@gmail.com

Andrea Delfino es docente e investigadora en la Escuela de Ciencia Política, Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Universidad Nacional de Rosario, Argentina, y en la Universidad Nacional del Litoral, Argentina.
E-mail: andelfino@yahoo.com.ar

resumen

En nuestro país, los cuidados como derecho han sido un beneficio tradicionalmente vinculado al trabajo asalariado formal. La legislación laboral, y específicamente la Ley de Contrato de Trabajo, supusieron regulaciones asentadas en el modelo tradicional de familia y en la figura materna como responsable fundamental del trabajo de cuidados. La “crisis de los cuidados” y la pandemia por coronavirus dieron lugar a un proceso paulatino de reconocimiento de los cuidados como asunto público. En esta dirección, este trabajo analiza el proceso de reglamentación e implementación del artículo 179 de la LCT sobre el establecimiento de espacios de cuidados a cargo de las empresas, el cual coincide con la conmemoración de los 40 años ininterrumpidos del proceso democrático y clausura una omisión de la regulación estatal de casi 50 años.

summary

In our country, care work as a right has been a benefit traditionally associated to formal, salaried labor. Work legislation, and more specifically the Labor Contract Law, were regulations based on the traditional family model and on the mother figure as being the main caregiver. The “care work crisis” and the Covid-19 pandemic led to a gradual process of acknowledgement of care work as a public issue. Therefore, in this research paper we analyze the process of regulation and implementation of article 179 of the LCL which establishes care work spaces provided by companies, which coincides with the commemoration of Argentine’s 40 years of uninterrupted democracy and ends an omission in government regulation of almost 50 years.

palabras clave

cuidados / agenda democrática / contratos de trabajo

keywords

care work / democracy agenda / labor contract

Introducción

En nuestro país, los cuidados como derecho han sido un beneficio tradicionalmente vinculado al trabajo asalariado formal. La legislación laboral, y específicamente la Ley de Contrato de Trabajo, supusieron regulaciones asentadas en el modelo tradicional de familia y en la figura materna como responsable fundamental del trabajo de cuidados, por lo que establecieron derechos y obligaciones diferenciales para mujeres y varones a través de determinados dispositivos. A su vez, algunos de esos dispositivos no habían llegado a implementarse (o su implementación era acotada en el marco de algunos convenios colectivos de trabajos) en ausencia de una reglamentación específica.

La “crisis de los cuidados” y la pandemia por coronavirus dieron lugar a un proceso paulatino de reconocimiento de los cuidados como asunto público, dadas las crecientes necesidades de cuidado de la población, la centralidad del trabajo de cuidados en el sistema económico y las inequidades que comporta su desigual distribución. Asimismo, aparece como central la necesidad de diseñar un sistema de políticas de cuidados que no esté enlazado exclusivamente al trabajo asalariado formal.

En esta dirección, este trabajo analiza el reciente proceso de reglamentación e implementación del artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) sobre el establecimiento de espacios de cuidados a cargo de las empresas, el cual coincide con la conmemoración de los 40 años ininterrumpidos del proceso democrático y clausura una omisión de la regulación estatal de casi 50 años.

1. Género y trabajo: la dimensión de los cuidados en la Ley de Contrato de Trabajo

Resulta vasta y extensa la producción académica que, desde lo que se denomina el prisma de género (Sosa, 2019), advierte sobre la absoluta parcialidad —o no neutralidad— del mundo del trabajo y las relaciones que tienen lugar en su seno en tanto espacio social (Goren, Figueroa y Prieto 2018; Goren, 2023; Sosa, 2019; Delfino, 2013; D’Alessandro, 09/10/2019; Wainerman, 2007; Rodríguez Enríquez, 2015).

Desde una perspectiva crítica feminista, las investigaciones de las autoras han permitido abordar la intersección de dos categorías centrales: *género* y *trabajo*. La incorporación de la perspectiva de género ha alterado de manera significativa la comprensión de los estudios del trabajo que, hasta ese momento, eran constantemente desmarcados de las relaciones sexo-genéricas y entendidos solamente en términos económicos e individuales (Goren, Figueroa y Prieto, 2018).

Concretamente, este enfoque evidencia el carácter social e histórico de la división sexual del trabajo como productora sistemática de desigualdades laborales. Dicha división se refiere al “reparto social de tareas o actividades según sexo-género, así como a la existencia de procesos de sexualización/racialización en la división social y técnica del trabajo” (Goren, Figueroa y Prieto, 2018: 121). Deriva en una concepción generalizada que escinde las labores y tareas entre “femeninas” y “masculinas”, como si existiese una correspondencia directa entre un género en particular y la responsabilidad sobre una tarea. Esta acepción omite que tales asignaciones o “preferencias” de género resultan de “una socialización orientada

a la creación de funciones generizadas para diferentes tipos de trabajo” (Goren, Figueroa y Prieto, 2018: 121). En ese sentido, las tareas de cuidado, en tanto el conjunto de acciones cotidianas que se realizan para sostener la vida y satisfacer las necesidades básicas, constituyen uno de los pilares que apuntalan la vieja pero aún vigente división sexual del trabajo que asignó el trabajo doméstico no remunerado y de cuidado a las mujeres e identidades feminizadas.

En la ciudad de Rosario, en particular, el tiempo promedio dedicado por las mujeres al trabajo doméstico no remunerado para el propio hogar es de 2 horas 55 minutos. Por su parte, los varones le dedican 1 hora 36 minutos, es decir, aproximadamente la mitad. Estas tareas incluyen limpieza de la casa, aseo y arreglo de ropa, preparación y cocción de alimentos, organización de compras y reparación y mantenimiento del propio hogar. En cuanto al trabajo no remunerado de cuidado a integrantes del hogar –niños, niñas, personas enfermas y/o adultos mayores–, las mujeres le dedican un promedio diario de 1 hora 45 minutos, mientras que los varones dedican solo 50 minutos diarios (Usina de Datos UNR, 2023). Estas tareas incluyen el tiempo de traslado a las distintas actividades y el apoyo en tareas escolares.

Los efectos de las desigualdades de género en el ámbito laboral incluyen un amplio abanico de procesos estructurales que van desde la segregación laboral –vertical y horizontal–, las brechas salariales, la menor disponibilidad de horas dedicadas al trabajo productivo para el mercado, capacitación y formación, ocio y tiempo libre, entre otros. Todos ellos son elementos que impactan en una sobrecarga de tareas y, por lo tanto, una menor calidad de vida.

La LCT¹, sancionada en 1974, no está exenta de tales inequidades y cristaliza en su articulado un enfoque maternalista. En los artículos 195 (1974) y 179 (1976), se hace patente tal perspectiva. Allí, el apartado versa lo siguiente: “(...) En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan” (Artículo 179, Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744). En el fragmento citado se describen las obligaciones de los empleadores en cuanto a la organización social del cuidado. Se trata de obligaciones que, producto de la ausencia de la reglamentación que enuncia la norma, quedaron suspendidas y sin aplicación efectiva durante casi medio siglo.

Si bien la norma data de una época de grandes transformaciones legales y socioculturales producto de la modernización social acerca de la mujer trabajadora y sus imaginarios, la LCT está fuertemente asociada a la vieja familia tradicional nuclear donde el varón –y marido– es el trabajador ideal y principal sostén económico, alejado de las responsabilidades de crianza y cuidado. La mujer –y esposa–, por su parte, continúa siendo depositaria de la tarea de procrear, criar a los hijos e hijas y mantener el hogar, y el trabajo queda, de este modo, como algo complementario (Wainerman, 2007). De esta forma, resulta claro que la normativa, frente a la notable desigualdad en la distribución de las labores de cuidado, en lugar de resguardar a la mujer en su rol de trabajadora, y equiparar lo desigual entre géneros, protege su función de reproducción social (Goren, 2023).

El artículo 179, enmarcado en este enfoque, al considerar solamente el número de mujeres trabajadoras presentes en los establecimientos, refuerza el sesgo de que un solo género es el que “naturalmente” cuida, se (pre)ocupa y se hace responsable de los niños y las niñas. Así, sostiene la imagen de las mujeres como responsables de las generaciones futuras, con los varones desmarcados de la corresponsabilidad sobre la crianza y cuidado.

El apartado en cuestión exhibe de forma clara el rol del Estado como regulador del funcionamiento de aquellas esferas o espacios de cuidados no provistos por el propio Estado. Sin embargo, la ausencia de una reglamentación posterior dejó sin hacer efectiva la obligatoriedad de algunas empresas de proveer espacios de cuidados para los hijos e hijas de las trabajadoras.

2. Los cuidados en la agenda

Es posible entender por cuidados la gestión y el mantenimiento cotidiano de la vida y de la salud, es decir, aquella necesidad más básica y diaria que permite la sostenibilidad de la vida (Pérez Orozco, 2006). Hay consenso entre las autoras en que el cuidado involucra por lo menos tres grandes dimensiones: una *dimensión material*, que supone la realización de tareas concretas con resultados tangibles; una *dimensión económica*, que da cuenta del costo que implica cuidar a alguien (ese costo puede ser *directo*, en tanto cuidar a alguien implica una serie de gastos e insumos que son necesarios, pero también un costo *indirecto*, que da cuenta del tiempo invertido); y, por último, una *dimensión afectiva-relacional o inmaterial*, relativa al bienestar emocional. A su vez, es posible señalar que cuidar a una persona supone intrínsecamente una relación entre quien cuida y quien es cuidado.

En cualquier sociedad, las prácticas cotidianas de cuidado articulan de manera formal o informal toda una red de agentes diversos, lógicas e instituciones. Así, al rol de la familia y las empresas se integra el papel del Estado y la sociedad civil, mediante los servicios públicos y comunitarios necesarios para la subsistencia de la población. No obstante, el Estado no es solo proveedor de servicios de cuidados, sino también –y fundamentalmente– regulador (por acción o por omisión) del funcionamiento de los restantes actores o esferas (Esquivel, 2011). Que la mayor carga de cuidados recaiga en una u otra de las puntas del denominado diamante de los cuidados no es neutro en términos distributivos.

La denominada crisis de los cuidados –caracterizada en nuestra región por el envejecimiento poblacional, la presencia importante de niños y niñas, los cambios en la dinámica de las familias y la creciente inserción de las mujeres en el mercado de trabajo– ha puesto en cuestión, en las dos últimas décadas, la concepción tradicional del cuidado como un asunto casi exclusivamente privado, responsabilidad de las familias y, sobre todo, de las mujeres. La pandemia por coronavirus desnudó aún más la centralidad de este tipo de trabajo en el sostenimiento del sistema en su conjunto y las desigualdades de género que esta situación conlleva. Sobre este escenario se asienta el contemporáneo reconocimiento de los cuidados como un asunto público.

Para Rico y Robles (2016), esto tiene al menos dos consecuencias. Por una parte, demanda un nuevo pacto social, en el cual figure de manera explícita el rol ga-

rante del Estado en el resguardo del derecho al cuidado, que sea capaz de atender también las necesidades de cuidado de la población trabajadora. Por otra parte, requiere de la consolidación plena de una cultura de corresponsabilidad del cuidado entre mujeres y hombres. Ambos elementos expresan una nueva ecuación de acceso al bienestar en las sociedades que permitirá el ejercicio pleno de derechos de personas cuidadoras y de aquellas que requieren cuidados.

En términos generales, es posible señalar que existen tres dimensiones o principios en las políticas públicas de cuidado: las políticas de tiempo –licencias para cuidados, flexibilidad horaria en los lugares de trabajo–; las políticas de servicios –centros de cuidados para niños, niñas y/o personas mayores dependientes, públicos o privados–; y políticas de prestaciones o recursos económicos, que contemplan beneficios monetarios que se otorgan a las familias para que con ese monto puedan resolver necesidades de cuidados. A estos tres principios básicos es posible incorporarles otras tres dimensiones. Por un lado, podemos señalar la dimensión regulatoria, que incluye estándares de calidad y normativas relacionadas con las legislaciones laborales (Esquivel, 2011; Rico y Robles, 2016). Por otra parte, como observa Karina Batthyány en una entrevista concedida a *Página/12*, deben tenerse en cuenta la revalorización económica de las nuevas ocupaciones asociadas a la cuestión de los cuidados y las políticas culturales que apunten a modificar la división sexual del trabajo (Schijman, 28/06/2021).

En el apartado siguiente, analizaremos el proceso que desembocó en la reglamentación y posterior implementación del artículo 179 de la LCT casi 50 años después de su entrada en vigencia. Este proceso se enmarca en la agenda emergente de las políticas de cuidados y se vincula con el reconocimiento de los cuidados como derecho, en tanto beneficio relacionado con el trabajo asalariado formal, en este caso particular, en el sector privado. El Estado aparece aquí como un regulador (por omisión durante casi 50 años y por acción a partir de 2022-2023) del funcionamiento de la esfera del mercado en tanto agente proveedor de cuidados.

3. El devenir de la reglamentación. Principales transformaciones y efectos

Desde la sanción de la Ley de Contratos de Trabajo en la década de 1970, tal como se mencionó anteriormente, el Poder Ejecutivo nunca se expidió acerca de cuál era la cantidad necesaria de trabajadoras y trabajadores de los establecimientos a partir de la cual las empresas deberían implementar espacios de cuidados para sus hijos e hijas más pequeñas.

Tras casi 50 años de indefinición, la reglamentación del artículo tuvo sus primeros movimientos a partir de una presentación realizada por estudiantes de Abogacía de la Clínica Jurídica de la Universidad Austral. La acción de amparo², presentada en 2015 por el abogado Juan Bautista Etcheverry (docente de la cátedra) y el Centro Latinoamericano de Derechos Humanos (CLADH), exigía judicialmente el efectivo cumplimiento de la LCT. El Estado, a través de un representante del Ministerio de Trabajo, se opuso a esta reglamentación bajo el argumento de la existencia y superposición con otro artículo de la ley que reemplaza al artículo en cuestión: el 103 bis³, que establece el reintegro por gastos de guardería.

La sentencia de la Cámara Nacional en lo Contencioso Administrativo Federal fue en claro rechazo al amparo, con el argumento de que no era urgente. El mencionado fallo fue apelado y se obtuvo un resultado favorable a comienzos de 2017. La Cámara Nacional de Apelaciones dictaminó en favor de la presentación y ordenó al Ejecutivo reglamentar el artículo en cuestión. Pese a ello, en marzo de ese año, el Poder Ejecutivo (por entonces a cargo de Mauricio Macri) presentó un recurso extraordinario ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación que finalmente le dio la razón a los y las estudiantes de la Universidad Austral. En concreto, la interpretación de la Corte explica que no existe tal superposición entre los artículos, ya que el artículo 103 bis alude al reintegro de gastos cuando el establecimiento no cuente con la cantidad necesaria de trabajadores requeridos para contar con salas maternas o guarderías.

El fallo de la Corte Suprema significó un punto de inflexión tal que derivó en una definición del Poder Ejecutivo mediante el Decreto Reglamentario N° 144/2022.⁴ El Decreto, sin más preámbulos, dispone que los establecimientos con más de 100 personas empleadas deberán ofrecer espacios de cuidado para niños y niñas, de 45 días a 3 años de edad inclusive, que se encuentren a cargo de los trabajadores y las trabajadoras durante sus jornadas de trabajo.

En términos generales, de esta reglamentación se desprenden algunas consideraciones. En primer lugar, el cómputo de la cantidad de personas no distingue entre géneros, lo que representa un avance en el posicionamiento de los varones como corresponsables y agentes cuidadores, haciendo hincapié en que todos los géneros deben cuidar y hacerse responsables de las niñas y los niños.⁵ De esta manera, el diseño de la reglamentación contiene, desde el punto de vista conceptual, la intención de promover políticas de corresponsabilidad que apunten a modificar la tradicional división sexual del trabajo. Es decir, apuntan a posibilitar la reducción de las inequidades de género en la distribución del trabajo de cuidados. A su vez, es un aporte a pensar en una provisión de los cuidados, en tanto necesidad social, como una responsabilidad colectiva que involucra a distintos actores de la sociedad: el Estado, las empresas, los sindicatos, las organizaciones comunitarias y las familias. Este quiebre con la tradición del cuidado como una actividad familiarizada y feminizada adquiere centralidad.

Que el cómputo de trabajadores y trabajadoras, por otro lado, se realice en función de todas las personas dependientes de la empresa principal y de otras empresas, en tanto presten servicios en el establecimiento principal, independientemente de la modalidad de contratación, constituye una forma de garantizar la aplicación del derecho, de evitar posibles situaciones de fraude que contraríen los objetivos de la reglamentación y de alcanzar, de ese modo, la cobertura más amplia de trabajadores.

El rango etario de cobertura coincide con el período de educación no obligatoria (de 45 días a 3 años de edad). Ello busca aliviar el impacto sobre las mujeres, si se tiene en cuenta que, en su mayoría, son quienes condicionan su participación laboral para asumir el cuidado de niños y niñas durante ese período. En el mismo sentido, se encuentra la disposición acerca de la duración del funcionamiento del espacio de cuidado. Debe concordar con la extensión de la jornada laboral de las

personas, lo cual facilita la tarea de conciliar el trabajo productivo y las responsabilidades de cuidado.

Asimismo, la reglamentación presenta diversas alternativas, lo que evidencia cierta flexibilidad, en caso de que no se pueda cumplir en su totalidad con lo estipulado en la legislación. La norma prevé la posibilidad de reemplazar la instalación de espacios de cuidado por el pago de una suma dineraria no remunerativa en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidados de personas. La elección de la alternativa, así como las condiciones para su reintegro, se acordarán mediante negociación colectiva. Bajo este formato, la reglamentación del artículo mantiene el reconocimiento de los cuidados como un derecho, en tanto beneficio asociado al trabajo asalariado formal privado, a través de la provisión por parte de las empresas de espacios de cuidados –política de servicios–, pero incorpora como novedad la opción donde ese beneficio, en tanto servicio, pueda ser reemplazado por una política de prestaciones o recursos económicos.

Consideraciones finales

El debate sobre los cuidados como derecho se solapa con los debates sobre la protección social, también organizada en torno a la idea de los “riesgos” a los que están sometidos algunos grupos poblacionales (Esquivel, 2011).

En nuestro país, al igual que en la mayoría de los países de la región, la contribución de cada una de las instituciones o agentes (Estado, mercado, familias, comunidades) a los requerimientos de cuidado ha sido profundamente desigual, y ha primado una tendencia familiarista y maternalista. En tanto, los cuidados como derecho han sido un beneficio tradicionalmente vinculado al trabajo asalariado formal público o privado y las leyes laborales que los consagran reproducen esos criterios, de modo tal que se convierten en fuertes reproductoras de desigualdad.

En los últimos años, se han producido algunos cambios importantes. Sin embargo, existen muchas dimensiones, grupos sociales, áreas e instituciones en las cuales avanzar a la hora de diseñar un sistema integral de cuidados. Tal como señalamos, la demorada reglamentación e implementación del artículo 179 de la LCT sin lugar a dudas constituye un avance en esta dirección. La revisión de otros aspectos de la Ley (tales como las licencias) aparecen como urgentes.

Resulta necesario el diseño de un sistema integral que consagre los cuidados como un derecho universal y que se asiente en dos nuevas corresponsabilidades: la corresponsabilidad entre los diferentes agentes que conforman el diamante de cuidados y la corresponsabilidad entre varones y mujeres son las grandes asignaturas pendientes. En esa tarea, la acción pública resulta central para propiciar una mejor redistribución y reconocimiento del trabajo de cuidado.

Referencias

1. Ley de Contratos de Trabajo N° 20.744 (1974). Disponible en <https://www.argentina.gov.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/texto>
2. El amparo al que se hace referencia es el siguiente: “Etcheverry, Juan Bautista y otros c/ EN s/ amparo ley N° 16.986”.

3. Art. 103 BIS. — Beneficios sociales. Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

Inciso f). Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones.

4. Decreto Reglamentario N° 144/2022 publicado en el Boletín Oficial de la República Argentina el día 23 de marzo de 2022. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-144-2022-362578>

5. A diferencia de la Ley de Teletrabajo (Ley N° 27.555 sancionada en agosto de 2020), la reglamentación de este artículo reconoce solo las tareas de cuidado de niños y niñas a cargo de los trabajadores y trabajadoras. La normativa analizada en este trabajo se basa en una noción restringida de cuidados, y deja por fuera las tareas de atención y asistencia a adultos y adultas mayores, así como a personas con discapacidad que se encuentren bajo el cuidado de personas inscriptas en relación de dependencia.

Bibliografía

Delfino, A. (2013). Desocupación, trabajo doméstico y desigualdad: una mirada desde el uso del tiempo en Rosario, Argentina. *Revista Estudios Feministas*, 20(3), 384, 785-808.

D'Alessandro, M. (09/10/2019). La economía de los cuidados: Quién cuida y quién prepara la cena como un problema social. *Dossier sobre el Siglo de las Mujeres, Diario La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/vanguardia-dossier/20191009/47872496945/feminismo-igualdad-mujeres-hombres-tareas-del-hogar-tareas-domesticas-baja-paternal.html>

Esquivel, V. (2011). *La economía del cuidado en América Latina*. Panamá, Panamá: PNUD.

Goren, N. (2023). Cuarenta años de democracia. Avances y claroscuros del trabajo femenino. *Revista BORDES*, 7(27), 127-135.

Goren, N.; Figueroa, Y. y Prieto, V. L. (2018). Apuntes feministas sobre género y trabajo para pensar la intervención desde el Trabajo Social. *Revista de Trabajo Social Ts-Territorios*, 2(2), 115-128.

Schijman, B. (28 de junio de 2021). “Con la pandemia, el cuidado estalló en la cara de quienes aún no lo querían ver”. Entrevista a Karina Batthyány. *Página/12*. <https://www.pagina12.com.ar/351008-con-la-pandemia-el-cuidado-estallo-en-la-cara-de-quienes-aun>

Pérez Orozco, A. (2006). Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. *Revista de economía crítica*, (5), 8-37.

Rico, M. N. y Robles, C. (2016). *Políticas de Cuidado en América Latina*. CEPAL, Serie Asuntos de Género N°140. Santiago de Chile, Chile: Naciones Unidas.

Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Revista Nueva Sociedad*, 256, 30-44.

Sosa, R. (2019). Epistemologías feministas y sus contribuciones críticas a los estudios del trabajo en América Latina. En R. Antunes, A. L. Bialakowsky, F. Pucci y M. Quiñones (Coords.), *Trabajo y capitalismo: relaciones y colisiones sociales* (pp. 335-352). Buenos Aires, Argentina: Teseo/CLACSO/ALAS.

Usina de Datos UNR (2023). *Dossier estadístico N°2. Encuesta de Hogares Rosario UNR, 2021*. Rosario, Argentina: Área de Ciencias, Tecnología e Innovación para el Desarrollo, Universidad Nacional de Rosario. <https://rehip.unr.edu.ar/handle/2133/25558>

Wainerman, C. (2007). Mujeres que trabajan. Hechos e ideas. En S. Torrado (Comp.), *Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario. Una historia social del siglo XX*, T. II (pp. 325-352). Buenos Aires, Argentina: Edhasa.

Federico Fabbioneri y Andrea Delfino, “Los cuidados en la agenda democrática: una mirada desde la Ley de Contrato de Trabajo”. *Revista Temas y Debates*. ISSN 1666-0714, año 27, número especial, julio-diciembre 2023, pp. 63-70.