

La protección social de las mujeres en la era del delivery y el emprendedurismo

Proyecto: “Todas somos trabajadoras - Alianzas por la justicia económica y la resistencia a la explotación del capital, el patriarcado y el racismo”

LUCÍA CORSIGLIA MURA

La protección social de las mujeres en la era del delivery y el emprendedurismo

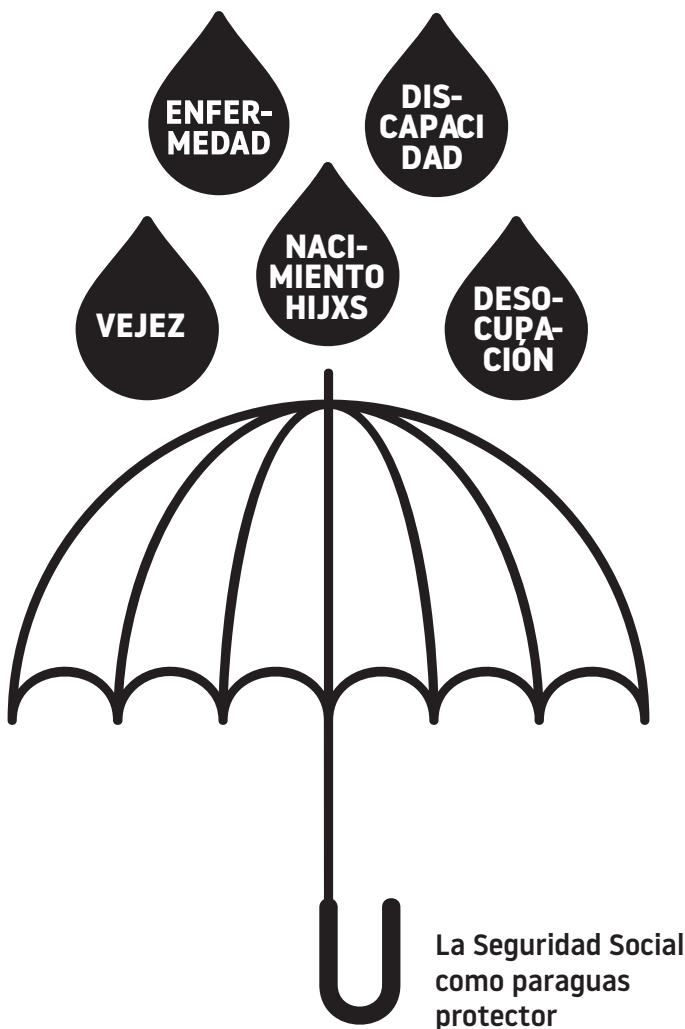
LUCÍA CORSIGLIA MURA¹

1. Seguridad social y brechas de género

La seguridad social garantiza una serie de protecciones que la sociedad otorga a sus miembros para ampararnos en ciertas situaciones –algunas que nos sucederán a lo largo de la vida con más certeza que otras– como pueden ser una enfermedad, un accidente, alguna condición de discapacidad, el desempleo, la maternidad, la vejez o la muerte. Estas protecciones pueden prevenir y compensar el riesgo en caso de que la capacidad propia y del grupo familiar no resulten suficientes para enfrentar esas situaciones.

La seguridad social se suele graficar como un paraguas con diferentes prestaciones (sociales, de salud, etc.) que, incorporadas en distintos momentos históricos, se basan en lógicas solidarias y colectivas que nos brindan cierta previsibilidad (o seguridad, como su mismo nombre indica) ante las contingencias o riesgos de nuestra vida individual. En la actualidad, en la Argentina existen cinco subsistemas del Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS): el sistema de jubilaciones y pensiones (SIPA, sistema integrado previsional argentino), el régimen de asignaciones familiares, el de riesgos del trabajo, las prestaciones por desempleo y el sistema nacional de seguros de salud (obras sociales).

1. Lucía Corsiglia Mura es licenciada en Sociología y especialista en Políticas Sociales. Docente e investigadora de la UNLP y trabajadora en el campo de la Seguridad Social. Secretaria de Capacitación de SUTEPA-CTA (Sindicato Unido de Trabajadores de Pami).



Tradicionalmente, la seguridad social era un derecho que alcanzaba solamente a lxs trabajadorxs formales; aunque debemos decir con más precisión, que cubría mayormente a los trabajadores varones, porque **las mujeres hemos tenido a lo largo de la historia una inserción desventajosa en los derechos de la seguridad social**. Esta cobertura exclusiva para lxs trabajadorxs formales, tiene su explicación en que el modelo originario en nuestro país (y en general en toda la región) respondía a una matriz donde

la seguridad social (y la calidad prestacional esperable en sus diferentes subcomponentes) se asocia a la inserción registrada –por lo tanto contributiva– en el mundo del trabajo². De allí que, producto de las brechas de género existentes en el mercado laboral, brechas que responden a la división sexual del trabajo y que se asientan a su vez en un modelo familiar patriarcal, las mujeres hemos quedado mayormente excluidas de la seguridad social por derecho propio. En su lugar, en muchos casos hemos sido alcanzadas a través de la figura de “a cargo”, ubicándonos en tanto esposas o madres, como destinatarias de un derecho derivado del varón, considerado el proveedor principal del hogar.

2. El pasaje de la Seguridad a la Protección Social

Entrados los años dos mil y producto del retroceso del trabajo asalariado, y en el contexto de las múltiples dimensiones de exclusión social que generaron las políticas neoliberales aplicadas en toda la región, la seguridad social en su versión restringida a lxs trabajadorxs formales, se fue tornando cada vez más insuficiente para garantizar derechos.

En ese marco e impulsada por diferentes agencias internacionales como la OIT o la CEPAL (aunque también por organismos como el Banco Mundial) **comenzó a ganar terreno la perspectiva más amplia de protección social, contemplando una noción de derecho universal (es decir de todos y todas y no solamente de lxs trabajadorxs registradxs) al amparo ante algunas contingencias de la vida.** En este caso, las prestaciones se financian con impuestos o rentas generales por lo que se las suele denominar **no contributivas** y operan en la práctica como mecanismos de redistribución de la renta global y del bienestar. En tal sentido, tienen una matriz aun más solidaria que la versión restringida de seguridad social.

2. Que las prestaciones sean contributivas, significa que se financian con aportes provenientes de lxs trabajadorxs por un lado, y de la parte empleadora, por el otro. De aquí viene la noción de salario diferido para justificar algunas de las prestaciones de la seguridad social; en especial la previsional. De todas maneras, es necesario aclarar que varios de los subcomponentes de la seguridad social reciben también aportes provenientes de rentas generales por la imposibilidad de autosustentarse, obligándonos a la reflexión acerca de la pertinencia de la diferenciación tajante entre lo contributivo y lo no contributivo.

La protección social, aunque con variaciones importantes en las políticas a través de las que se fue desplegando, incorporó una serie de prestaciones que masificaron ampliamente algunas coberturas.

En Argentina, algunas de estas políticas tuvieron un carácter altamente inclusivo y generaron además, procesos de enorme equidad al favorecer el acceso de grupos de personas que habían estado tradicionalmente privadas de estos derechos (por estar desempleadxs, realizar trabajos informales, no registrados o no remunerados, etc.). Entre ellas se destacan, por su enorme alcance cuantitativo y cualitativo, los Planes de Inclusión Previsional

A partir de 2005, ciertas políticas públicas permitieron el ingreso masivo a la protección social de personas que habían estado tradicionalmente privadas de esos derechos. En particular los Planes de Inclusión Previsional significaron además la feminización de las estructuras de la seguridad social.

(año 2005 en adelante) y la Asignación Universal por Hijo-AUH (año 2009 en adelante). Estas dos políticas no solo garantizaron vectores muy poderosos de inclusión, sino que además se organizaron para su gestión al interior de las instituciones tradicionales de la seguridad social (ANSES), generando novedosos procesos de integración

al incorporar estas nuevas prestaciones como pilares no contributivos dentro de un marco de derechos muy similar al del resto de los trabajadores y las trabajadoras, tanto en el subcomponente de asignaciones familiares como dentro del SIPA.

Al beneficiar a los sectores más vulnerables (personas con trayectorias de desocupación, de trabajo no registrado, de tareas no remuneradas reproductivas y de cuidado) estas políticas alcanzaron especialmente a las mujeres –que como ya vimos, habían estado tradicionalmente excluidas como sujetas de protección por derecho propio– generando un proceso profundo de feminización de las estructuras de la seguridad social. Volveremos sobre esto para desarrollar especialmente el impacto de los Planes de

3. Nuevas dinámicas en el mundo del trabajo. El cuentapropismo, emprendedurismo y el delivery ¿qué tipo de seguridad social proporcionan?

El siglo XXI sumó nuevas flexibilidades al mundo laboral, muchas de ellas ocultas tras la figura del trabajo independiente, el cooperativismo o el emprendedurismo. Últimamente, las lógicas de trabajo en empresas de plataformas, trabajo remoto o colaborativo, vienen también ganando terreno en estas modalidades de trabajo no asalariado. Cabe destacar que en el marco del aumento de la desocupación y subocupación experimentadas a partir del ciclo político abierto desde fines de 2015 en Argentina, las formas de trabajo “independientes” han sido el componente que mayor dinamismo de crecimiento ha tenido en el mercado laboral, aglutinando alrededor del 20% de la población ocupada.

Estas nuevas formas de trabajo suelen presentarse bajo la promesa de una supuestamente virtuosa independencia y flexibilidad con respecto a la carga laboral, el horario y la ubicación; y en algunos casos el argumento de *trabajar desde casa* parece especialmente destinado a las mujeres, como estrategias de conciliación del trabajo productivo y reproductivo ante la ausencia de políticas públicas de cuidado.

Sin embargo, lejos de verificarse la obtención de mayor autonomía o independencia, **estos tipos de trabajo refieren, al menos en nuestros países, a actividades precarias, muchas veces relacionadas a la economía social y a economías de subsistencia**, trabajo autogestionado, esporádico o de tiempo parcial, changas o trabajo *uberizado* que, incluso en la suerte de que se encuentre registrado, tensiona la posibilidad de acceso pleno al derecho a la protección social.

Esto último amerita detenernos un instante. Si bien en las economías latinoamericanas ha existido históricamente cierta correspondencia entre trabajo independiente e informalidad o no registro –situación que, además, se ha concentrado en los estratos socioeconómicamente más desventajados– encontramos que **en las décadas pasadas ha habido ciertas políticas públicas de incentivo a la registración tributaria**, que han mermado un poco

esa equivalencia y que resultan clave para entender estas nuevas modalidades laborales en auge. En especial destacan las simplificaciones para pequeños contribuyentes, el régimen de monotributo, o incluso más recientemente la figura del monotributo social especialmente diseñada para lxs trabajadorxs en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica³. Cooperativistas, trabajadores y trabajadoras de plataforma, emprendedores y emprendedoras: cuando su trabajo es registrado, se amparan bajo alguna de estas modalidades.

La formalización del trabajo vía monotributo supone una clara ventaja respecto de la informalidad o no registro laboral. En términos de acceso a derechos de la seguridad social, en Argentina significa la inclusión al componente previsional y de salud, a los que hay que sumar la cobertura de asignaciones familiares (que en el caso del monotributo social se resuelven vía AUH). Sin embargo, y a pesar de lo virtuoso de estas coberturas, mantiene –tal como podemos observar en el Cuadro N°1– un estándar de menor calidad al que tienen acceso lxs trabajadorxs con un empleo asalariado formal.

Es interesante no perder de vista que, en el caso del monotributo, solo se realizan aportes desde la parte trabajadora, a pesar de que en muchos casos esta modalidad de trabajo encubre una relación de dependencia. Finalmente, cabe destacar que por la escasa magnitud de los aportes que recauda este régimen tributario –por lo magro de las alícuotas y por la frecuente discontinuidad de los aportes ante la inestabilidad de las actividades que realizan

3. El monotributo social (MS) nace en Argentina en el año 2004 como un régimen especial de tributación para trabajadorxs por cuenta propia, que forman parte de emprendimientos unipersonales o asociativos, e integran hogares en situación de pobreza o vulnerabilidad. Surge como una herramienta complementaria a otras políticas públicas de promoción social a través del trabajo y la producción, que procura “reinsertar, en el mercado formal de actividades económicas, a quienes actualmente se encuentran excluidos” (Decreto 189 de 2004). En el MS pueden inscribirse emprendedores y emprendedoras en situación de vulnerabilidad, que no generen ingresos económicos superiores a la categoría más baja del monotributo ordinario. Por su parte, las cargas de aportes a cargo del trabajador y trabajadora son del 50 % del componente social (el resto es subsidiado por el Estado) y con eso los y las destinatarias pueden emitir factura oficial, ser proveedores del Estado nacional, acceder a una obra social de libre elección y computar años de aporte previsional.

CUADRO N°1. Prestaciones de Seguridad Social según relación laboral.

Cobertura de la Seguridad Social	Empleo/ Relación de Dependencia (registrado)	Autónomo	Monotributo (desde 1998)	Monotributo Social (desde 2004)
Obra Social	SÍ	NO	SÍ	SÍ
Asignaciones Familiares	SÍ	NO	SÍ (desde 2016)	SÍ (AUH desde 2009)
Aportes Previsionales	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Cobertura en caso de Accidente de Trabajo	SÍ	NO	NO	NO
Seguro de Desempleo	SÍ	NO	NO	NO
Licencia de Maternidad/ Paternidad/ Enfermedad	SÍ	NO	NO	NO

lxs aportantes– tanto el monotributo como el monotributo social se configuran en regímenes semi-contributivos con fuerte carga de aportes de rentas estatales (más importantes aun en el caso del monotributo social) para su financiamiento.

Así, estas nuevas formas de trabajo, si bien implican registro y otorgan derechos, mantienen brechas de bienestar al segmentarse las prestaciones de la seguridad social a las que se accede según las posibilidades de contar con un trabajo asalariado, cuentapropista, cooperativista o emprendedurista. Condición laboral que obedece, sin dudas, a los límites estructurales de una sociedad salarial en retirada, más que a las buenas o malas decisiones individuales de cada trabajador y trabajadora. Esta es una experiencia más frecuente en las mujeres, que son las que ocupan (ocupamos) las peores posiciones laborales por las brechas de género que ya hemos mencionado para el mercado de trabajo, y que se grafican con algunos datos en el cuadro N°2.

CUADRO N°2. Condiciones estructurales de inserción al Mercado Laboral⁴

	Varones	Mujeres	
Aportantes SIPA condición de trabajo asalariado registrado (1° Trimestre 2019)	4.596.750	2.475.172	→ Solo el 35% del trabajo asalariado registrado corresponde a mujeres.
Aportantes Régimen Autónomo (trabajo independiente alto nivel de facturación) (1° Trimestre 2019)	355.526	131.495	→ Solo un 27% de los aportes al régimen Autónomo corresponde a mujeres.
Aportantes al Monotributo (1° Trimestre 2019)	945.327	908.254	→ Un 49% de los aportes al Régimen simplificado de pequeños contribuyentes corresponde a mujeres.
Aportantes al Monotributo Social (Junio de 2019)	115.010	255.990	→ El 69% de lxs inscriptxs al Régimen de Monotributo Social son mujeres.
Empleo no registrado (2° Trimestre 2019)	32,90%	35,90%	→ El no registro laboral es 3% más alto para mujeres que para varones.
Subocupación (2° Trimestre 2019)	11,1%	15,7%	→ La subocupación es 4,6% más alta para mujeres que para varones.
Desocupación (2° Trimestre 2019)	10,20%	11,20%	→ El desempleo es 1% más alto para mujeres que para varones.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de BESS, Primer Trimestre 2019; Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales; MPyT - Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales, en base a EPH (INDEC).

Una última advertencia antes de cerrar el apartado. Ya definimos al inicio de estas líneas que la protección social se trata de un arreglo institucional, colectivo y solidario que garantiza ciertas seguridades ante las contingencias de la vida individual. Muchas de estas protecciones se tornan necesarias al momento de la vida activa. Sin embargo, uno de los subcomponentes más importantes de la segu-

4. Si bien los datos específicos de este cuadro corresponden a Argentina para el 1° y 2° Trimestre de 2019, toda la bibliografía destaca la gran inercia en las inequidades de género a lo largo del tiempo en nuestro país y la sincronía con la situación de inequidad de países vecinos.

ridad social es justamente el que está diseñado para cubrir nuestras contingencias al momento de la vejez. El sistema previsional, la jubilación, viene a ampararnos en un tramo del ciclo vital en el que las posibilidades individuales de garantizar ingresos económicos a través del mercado de trabajo declinan prácticamente por completo.

En la sección que sigue, haremos un breve análisis de una política reciente que tuvo la capacidad de transformar la estructura del sistema previsional argentino, revirtiendo no solo los anteriores índices altísimos de exclusión de la seguridad social de millones de personas, sino especialmente, reivindicando el lugar de las mujeres respecto al derecho a la jubilación.

4. Los Planes de Inclusión Previsional (o moratorias previsionales) como ejemplo de una política pública que garantizó el acceso masivo de las mujeres al derecho a la seguridad social⁵

Las moratorias o Planes de Inclusión Previsional (PIP) en la Argentina surgieron con la ley 25.994 de fines de 2004 y fueron continuados a partir del año 2014 con la ley 26.970. En ambos casos, implementaron como instrumento principal una moratoria (dispositivo de cancelación de deuda de aportes) que resultó altamente efectiva.

Si bien la moratoria no era en sí misma una medida novedosa –ya que retomaba anteriores experiencias de las leyes 25.865 o 24.476– incorporaba esta vez una serie de facilidades que permitieron el acceso inmediato a la prestación y el pago en simultáneo de lo adeudado en hasta 60 cuotas mensuales deducidas del mismo haber previsional. Esta particularidad permitió que personas que no hubieran conseguido cancelar esa deuda en efectivo, pudieran inscribirse y acceder a una jubilación.

Así, la modalidad de las cuotas, sumada a una batería de disposiciones administrativas que facilitaban el acceso, habilitó el ingre-

5. Trabajé en mucho más detalle los Planes de Inclusión Previsional en Corsiglia Mura, 2016 y 2019.

so masivo de una población que había quedado tradicionalmente excluida del derecho jubilatorio, permitiendo alcanzar niveles de cobertura previsional cercanos a la universalidad. **Entre este grupo especialmente beneficiado por las moratorias se destaca en particular el ingreso de las mujeres al sistema previsional.**

La primera moratoria, abierta entre 2005 y 2007 (aunque extendida más allá de ese plazo por vigencia de la ley 24.476), significó el ingreso a la cobertura jubilatoria de alrededor de 2.5 millones de personas, duplicando la cantidad de prestaciones previsionales que existían hasta ese momento. De las jubilaciones otorgadas por moratoria, el 78% correspondieron a mujeres (Calabria y otros, 2012:298). La segunda moratoria, abierta entre septiembre de 2014 y octubre de 2016 (aunque prorrogada para las mujeres hasta fines de 2019) significó el ingreso de alrededor de 1 millón 100 mil jubilados y jubiladas más al sistema previsional (BESS, 3° Trimestre 2018). Otra vez, la gran mayoría, mujeres.

El efecto de género que tuvieron los Planes de Inclusión Previsional fue tan potente, que coloquialmente se conocieron como “Jubilaciones de Ama de Casa”⁶. A partir de ellos, se feminizó la estructura previsional entera; rasgo observable en los datos estadísticos desde el año 2007 en adelante y que aún hoy puede

6. Resulta interesante detenernos un instante en las controversias de la definición de “Jubilación de Ama de Casa”, a través de la cual se construyó una definición descriptiva del efecto de esta política pública, pero también operó en muchos casos (y con fuerte impulso de los discursos mediáticos) una mirada estigmatizante acerca de la legitimidad del derecho de las mujeres a la prestación previsional. De los estudios de los PIP en tanto política pública, encontramos también cierta inercia de ambigüedades en la construcción de sentidos alrededor de esta cuestión. De hecho, en su modalidad de implementación la moratoria otorgaba el derecho a la jubilación no por haber sido ama de casa, sino por la cancelación de aportes no realizados, para lo que se requería una declaración jurada en la que el/la solicitante y un testigo, daban fe de los años de trabajo (no registrado) en relación de dependencia. Es decir, en la normativa el eje seguía siendo el trabajo asalariado, aunque en los hechos se permitía mucha “flexibilidad” para acreditar esta declaración. La reivindicación explícita del derecho a la protección social contabilizando los distintos trabajos (productivo y reproductivo) como trabajo socialmente útil y valorable, va a aparecer de la mano de la lucha de los feminismos, cuando más recientemente y ante la inminencia del cierre de la moratoria, podrán construir otros discursos que reivindiquen que “trabajadoras somos todas”, incluidas las amas de casa. En ese marco, se va a dar un salto cualitativo inmenso en la construcción de sentidos que la política pública en sí misma, había dejado a mitad de camino.

Hoy, el 64% de lxs jubiladxs son mujeres. El 86% de las jubiladas obtuvieron su jubilación por el sistema de moratorias.

■

sional se corporizaba en las prestaciones de pensión por viudez⁷— hoy podemos ver que, aunque siguen manteniendo preeminencia en ese rubro⁸, han ganado también mayoría en el campo de las jubilaciones. Según las estadísticas de la Seguridad Social (BESS, 2018) y a diferencia de lo que tradicionalmente había ocurrido, ahora la mayor cantidad de jubilaciones (el 64% del total) está destinada a mujeres. De modo complementario, de la totalidad de jubilaciones destinadas a mujeres, el 86% fue obtenida a partir de las moratorias.

Así, los PIP resultaron políticas públicas con capacidad de compensar las brechas de género. Sin embargo, una lectura más pormenorizada nos alerta que no tuvieron impacto en la transformación estructural de las condiciones de desigualdad que originan esas brechas.

A pesar de su gran despliegue inclusivo (fueron tal vez las políticas con más potencia inclusiva de la historia de las políticas previsionales argentinas), las moratorias resultaron medidas temporalmente acotadas, ya que tenían vigencia por un plazo determinado y permitían saldar deuda de aportes de tramos de años específicos. Tampoco fueron acompañadas de otras modificaciones más profundas en las causales de las brechas de género del mercado de trabajo, ni en las propias del ámbito doméstico-familiar. Estas desigualdades estructurales (algunas de las cuales pueden observarse claramente en el Cuadro N°2) seguirían entonces condicionando herencias de desventajas femeninas en el sistema previsional y, de hecho, esto se haría evidente con la necesidad de reapertura de la segunda etapa de los PIP.

■

7. Donde el varón no solo era considerado proveedor al momento de la vida activa, sino que este rol se extendía incluso una vez fallecido derivando el derecho de pensión a su “esposa”.

8. El 85% de las pensiones por viudez sigue estando destinada a mujeres (BESS, 2018).

A partir de diciembre de 2015, y con el ascenso de la gestión de gobierno de la alianza Cambiemos en Argentina, se estableció una serie de modificaciones al sistema previsional que resultaron regresivas en general para los sectores socioeconómicos más postergados y, en particular, para las mujeres mayores.

En relación a la cuestión de género, la Ley 27.260 –conocida como *Ley de Reparación Histórica*– dispuso entre otras cosas el fin de las moratorias, remplazándolas por la PUAM –Pensión Universal para el Adulto Mayor–. La PUAM es una pensión no contributiva que va en línea con las políticas sociales focalizadas (aunque de gran masividad) que han tenido fuerte presencia en la región y tienen como lógica garantizar transferencias de ingresos mínimos a partir de dispositivos puntuales para poblaciones consideradas en riesgo.

A diferencia de la anterior herramienta de la moratoria, esta pensión es una prestación de menor calidad (se accede a partir de los 65 años, otorga el 80% del haber mínimo, no genera derecho a pensión y es incompatible con otras prestaciones); y en el caso específico de las mujeres (vulnerables) significa un aumento de 5 años en la edad jubilatoria. En tal sentido, **a pesar de que la PUAM reconoce un vector de inclusión que mantiene la extensión cuantitativa de la cobertura, no deja de ser un claro retroceso cualitativo en materia de derechos y amplitud de brechas, al restituir lógicas de fragmentación y des-igualación de los anteriores procesos inclusivos.**

Hacia fines de 2019 hubo un cambio de gobierno en la Argentina; comenzó un tiempo marcado por otro signo político y, en particular en materia previsional, una orientación diferente. En este sentido, se abren expectativas de que se establezcan modificaciones que puedan torcer el rumbo de las reformas previsionales aplicadas por la gestión de Mauricio Macri. De no ser así –y habida cuenta de la persistencia de las desigualdades del mercado de trabajo y del mundo reproductivo doméstico– la PUAM sería en Argentina el destino de la gran mayoría de las mujeres en lugar de la jubilación.

5. La urgencia de pensar nuevas agendas para el derecho de las mujeres a la protección social

Lo reseñado para el sistema previsional nos alerta sobre la importancia que cobran las políticas públicas específicas para abordar las desigualdades de acceso de las mujeres a la protección social. El ejemplo de los PIP nos muestra que, incluso en el momento más expansivo y de mayor poder de inclusión, las mujeres hemos sostenido una inserción estructural subalternizada en el mundo de la seguridad social, hemos necesitado un dispositivo específico que vehiculizara a través de las moratorias nuestro ingreso. Esta posición estructural desventajosa obedece a que **el sistema de protecciones sigue estando centrado en el mundo del trabajo que, como ya sabemos, carga con brechas estructurales de género.**

Con la avanzada de las nuevas modalidades de trabajo “independiente”, que aparecen como subyacentes a una lógica de retroceso del modelo de la sociedad salarial, no hay manera de que mejoremos nuestros niveles de inserción sin que haya políticas específicas para promoverla.

Así, **aparece urgente la necesidad de atender a las cuestiones estructurales que determinan las desiguales condiciones de las mujeres en nuestra inserción a la seguridad social**, algunas de las cuales dejaremos a modo de punteo aquí señaladas:

- Las mujeres tenemos una menor incorporación al trabajo remunerado, mayormente por la carga en tareas de cuidado de niños, niñas y adolescentes y de personas mayores dentro de los arreglos familiares. Cuando esto ocurre, quedamos excluidas del acceso a la seguridad social por derecho propio, salvo en los pilares no contributivos, que en muchos casos nos incluyen también por los roles familiares que ocupamos (especialmente en tanto madres). Asimismo, el trabajo de cuidado no es reconocido como tal para otorgar acceso a coberturas plenas de seguridad social.

- Cuando las mujeres accedemos a un trabajo remunerado, suele ser en peores condiciones que las de nuestros

compañeros varones, con frecuencia en puestos de trabajo de baja calificación y menor remuneración y, muchas veces, no registrados. Esto último equivale a la falta de acceso a la seguridad social por derecho propio.

- Las mujeres tenemos una mayor inestabilidad laboral, ya que somos mayoría en los contratos a tiempo parcial y en los de duración determinada, lo que imposibilita acumular la cantidad de años de aportes requeridos para jubilarnos.

- Existe un comportamiento pro-cíclico del desempleo femenino, de forma que las mujeres somos las primeras en perder el empleo en los contextos económicos desfavorables, perdiendo cobertura de la seguridad social una vez terminado el ciclo del seguro por desempleo (en caso de que se tratara de empleo registrado) y obstaculizando la acumulación de años de aportes.

- Las mujeres somos mayoría en las formas de trabajo “independiente” más vulnerable. Especialmente en la figura de monotributo social, donde existen derechos restringidos de acceso a la seguridad social.

- Las mujeres somos las principales receptoras de pensiones no contributivas y de pensiones derivadas del cónyuge, con niveles de ingreso que suelen estar por debajo de las necesidades básicas, dejándonos a muchas de nosotras como mujeres mayores en condiciones de pobreza.

Sobre estas cuestiones será imperioso construir una agenda de políticas públicas afirmativas que promueva la igualdad de derechos de las mujeres y de otros géneros a la seguridad social. En especial, aparece la necesidad de políticas que combatan la discriminación en el mercado de trabajo y por otro lado, la indiscutible urgencia de políticas que avancen en el reconocimiento del trabajo no remunerado (particularmente el relacionado al trabajo doméstico y de cuidado) como trabajo socialmente útil y credencial válida de derechos de protección social. Algunas políticas concretas que

se vienen diseñando y en algunos casos aplicando en la región, nos dejan un recorrido posible para avanzar en esta materia:

- Reconocimiento de años de aportes previsionales por hijxs criadxs o tiempo destinado al cuidado no retribuido.

- Pago de prestación no contributiva para todas las mujeres sin ingresos como reconocimiento a la importancia social del trabajo que realizan al interior de sus hogares y con el fin de reafirmar su autonomía económica.

- Disminución de la cantidad de años de aportes requeridos para que las mujeres accedan a una prestación previsional contributiva.

- Incentivo de políticas de distribución igualitaria del cuidado al interior de los hogares.

- Aplicación de normativas que concilien trabajo y cuidado bajo un modelo solidario y corresponsable entre familias, Estado, comunidad y mercado (especialmente garantía de espacios o subsidios para afrontar gastos de cuidados infantiles o gerontológicos); para evitar la recurrente salida femenina del mercado de trabajo.

- Modificación del régimen de licencias laborales incluyendo la posibilidad de utilización por cualquiera de lxs progenitorxs (en este tipo de medidas es necesario incluir también modelos familiares diversos y no solo heteronormativos).

Finalmente un último párrafo destinado a nuestro propio rol como mujeres para transformar e impulsar estas agendas. Claramente, **además de ser necesario que el Estado y sus instituciones implementen una mirada transversal de género, parece ser tarea urgente reconocernos a nosotras mismas como un colectivo que ha sido históricamente subalternizado, para desnaturalizar las desigualdades estructurales que nos han excluido del acceso a**

derechos, y poder construir estrategias colectivas de promoción de acciones propositivas a través de estas u otras medidas posibles, que hagan avanzar procesos de igualdad y equidad de género que nos contemplan como ciudadanas plenas.



Bibliografía:

* Calabria, A; Calero, A; D'Elia, V; Gaiada, J y Rottenschweiler, S. (2012). *Análisis del Plan de Inclusión Previsional: protección, inclusión e igualdad*. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 74. España.

* Castel, Robert (2008) *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?* Ed. Manantial.

* Castelao Caruana, M. E. (2016). *La formalización de los trabajadores por cuenta propia en Argentina: análisis del programa Monotributo Social y de los factores que condicionan su alcance*. Equidad & Desarrollo 26 (13-38). ISSN 1692-7311.

* Corsiglia Mura, L. (2016). *Políticas de inclusión social y sentidos de ciudadanía. El caso de los Planes de Inclusión Previsional desde la perspectiva de sus destinatarios*. Trabajo Final para la Carrera de Especialización en Políticas Sociales de la UNLP. Disponible en <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/60014>

* Corsiglia Mura, L (2019). *Los Planes de Inclusión Previsional y la construcción de sentidos acerca del derecho a la jubilación*. En Arcidiácono, P (coord.). Trabajo Social y Políticas Públicas. Desde una Perspectiva Histórica. Tomo 2- Libros de la FTS- Serie: Debates en Investigación y Posgrado. La Plata.

* MTEySS (2018). *Mujeres en el mercado de trabajo argentino*. Informe elaborado por Equipo de Mercado de Trabajo. Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales – MTEySS.

* Ministerio de Producción y Trabajo (2019). *Situación y evolución del trabajo registrado*. Datos a junio de 2019. Disponible en: <http://trabajo.gob.ar/estadisticas/trabajoregistrado/>

* OIT (2018). *Presente y futuro de la protección social en América Latina y el Caribe*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2018. 224 p. (Panorama Laboral Temático, 4).

Boletines Estadísticos de la Seguridad Social (BESS):

* Tercer Trimestre 2018, disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/bess_3ertrim_2018.pdf

* Primer Trimestre 2019, disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/bess_1trim_2019.pdf

El presente texto incluye un análisis sobre la situación actual de la protección social en Argentina desde una perspectiva de género. Explica por qué las mujeres tuvimos históricamente una inserción desventajosa en los derechos de la seguridad social, como jubilación, obra social, etc.

Se señala cómo se constató, en las últimas décadas, un proceso de retroceso del trabajo asalariado junto a la proliferación de flexibilidades laborales, ocultas muchas veces bajo formas de trabajo independiente, emprendedurismo o cooperativismo.

Se destacan las políticas de incentivo de la registración laboral que permitieron el acceso de una enorme cantidad de trabajadorxs a algunos derechos de la protección social. Y otras políticas públicas como los Planes de Inclusión Previsional promovidas entre 2004 y 2014, que tuvieron un carácter de marcada inclusión, sobre todo para las mujeres que se encontraban discriminadas en el sistema de protección social, en particular las amas de casa. Si bien no tuvieron impacto en la transformación estructural de las condiciones de desigualdad originarias, que tienen que ver con brechas laborales y la desigual distribución del trabajo de cuidado, a partir de ellas se feminizó la estructura previsional entera.

Se describe la situación de retroceso de esos derechos durante el gobierno de Cambiemos y se plantean las perspectivas a futuro.

“La protección social de las mujeres en la era del delivery y el emprendedurismo” fue realizada para la Asociación Lola Mora en el marco del proyecto “Todas somos trabajadoras - Alianzas por la justicia económica y la resistencia a la explotación del capital, el patriarcado y el racismo”, que forma parte del proyecto global de Liderando Desde el Sur.

Su autora, **Lucía Corsiglia Mura** es socióloga, docente e investigadora, especialista en Políticas Sociales. Trabajadora en el campo de la Seguridad Social, es secretaria de Capacitación del Sindicato Unido de Trabajadores de Pami, CTA.

Enero de 2020.