



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Grupo Temático N° 6: Género, mercado de trabajo y cuidado

Coordinadores: Laura Pautassi, Florencia Antoniou, María Eugenia Miguez, Andrea Voria y Giuseppe Messina

Las chicas solo quieren ganar igual.

Análisis del mercado laboral en el aglomerado Gran Santa Fe durante el periodo 2017- 2018 en clave de género. Brecha salarial y segregación ocupacional.

Autor/a: Lucía Vera

E-mail: luciylenvera0@gmail.com

Autor/a: María Florencia Rey

E-mail: florenciarey.93@gmail.com

Autor/a: Diego Olivo Heit

E-mail: diegoolivoheit@gmail.com

Pertenencia institucional: Facultad de Ciencias Económicas - Universidad Nacional del Litoral

Por qué estudiar el trabajo en clave de género

El mercado de trabajo ha sido objeto de estudio desde que las ciencias sociales se constituyeron como tales. En este sentido son relativamente recientes las investigaciones que se escapan del estudio del mercado de trabajo en relación con la clase social para vincular estas categorías con otras como el género.

Diferentes estudios señalan que el mercado de trabajo se constituye en el principal productor y reproductor de desigualdades de género (Anker, 1997, 1998; Barrancos, 2007, Esquivel, 2007). La discriminación que en él se produce toma distintas formas, sin embargo en esta ponencia interesa en particular indagar las categorías de segregación horizontal y vertical, brecha salarial, techo de cristal y piso pegajoso en relación a los datos que se obtienen de la Encuesta Permanente de Hogares del aglomerado Gran Santa Fe. Entendemos que el Estado es uno de los principales agentes de cambio en relación a esta problemática, por lo que en primer lugar se realiza una descripción a *grosso modo* de



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

las medidas que se han tomado a lo largo del último período presidencial. Luego se traen a discusión las categorías previamente mencionadas para poder analizar bajo la luz de las mismas las estadísticas que arroja el INDEC mediante la EPH.

La política laboral durante la era Cambiemos: el Estado es responsable

Siguiendo a Delfino y Kaplan (2019), se intentará en este apartado realizar un *racconto* de las medidas adoptadas por el gobierno nacional en materia de políticas dirigidas al mercado laboral con la finalidad de identificar posibles relaciones entre ello y lo indicado por las estadísticas que surgen de la EPH.

Desde los comienzos de la gestión Cambiemos ha sido clara su postura -al menos en términos discursivos- en materia de regulaciones del mercado de trabajo, entendiendo las mismas como un obstáculo frente al crecimiento de la economía. A partir de allí se cristaliza la intención de flexibilizar el mercado laboral en aras de descomprimir la presión sobre el empresariado en términos de costos laborales. A su vez, se buscó dar un giro a la concepción del sujeto emprendedor, imprimiendo en él la idea meritocrática por la cual debe invertir su capital humano (entendido como sus capacidades) para maximizar sus ingresos.

Los dos primeros años de Cambiemos estuvieron signados por el “gradualismo”, en parte para contener la conflictividad social y también para generar la aceptación necesaria para la implementación de políticas más agresivas que fueron denominadas posteriormente “gradualismo acelerado”. Los resultados de las elecciones legislativas del 2017 dieron cierta aprobación al gobierno de turno y con ello se dio pie para poner en discusión la Ley de Reforma Previsional. La Confederación General de Trabajadores (CGT) rechazó el primer proyecto de ley presentado por Cambiemos, no así la idea de la Reforma en sí misma. Posteriormente se llegó a un acuerdo que excluía las cuestiones más conflictivas y perjudiciales para los trabajadores, no obstante se constituía en sí como una reforma pro mercado. A pesar de los acuerdos alcanzados el proyecto no fue tratado en el Senado debido a diferentes posturas que se generaron dentro de las organizaciones sindicales, y la movilización popular del 18 de diciembre de 2017 dejó de manifiesto el rechazo generalizado a la Ley de Reforma Previsional.

Comenzado el 2018 el gobierno nacional intentó nuevamente impulsar “la reforma laboral” a partir de lo que se había acordado oportunamente con la CGT y envió a la Cámara de Senadores tres proyectos de ley:

- Regularización del empleo no registrado. A través de la promoción de la regularización de los trabajadores, se proponía como contrapartida para el empleador la eliminación de acción penal y



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

liberación de multas, infracciones y sanciones de cualquier naturaleza, a su vez que el trabajador blanqueado debería renunciar a toda acción y derecho contra su empleador. Además, se excluía del cálculo de indemnizaciones el aguinaldo, premios y bonificaciones, y toda compensación o reconocimiento que el empleador realice al trabajador.

- Capacitación laboral continua. Consistente en un “Sistema de Prácticas Formativas” dirigido a estudiantes mayores de 18 años que a cambio de su trabajo percibieran un estímulo en lugar de un sueldo. De acuerdo a las autoras, este tipo de proyectos conllevan una carga ideológica basada en que los problemas del mercado laboral residen en el desajuste entre la calificación que tienen los trabajadores y la que se requiere para ocupar los puestos de trabajo existentes.

- Creación de una “Agencia Nacional de Evaluación de Tecnologías de Salud”. De acuerdo a las autoras se trata de un organismo que tendría incidencia en la definición de cuáles son los procedimientos clínicos y quirúrgicos que deberían incluirse en el Programa Médico Obligatorio, intentando reducir así los amparos judiciales contra los prestadores médicos.

Estos proyectos fueron rechazados ya que no se logró el consenso debido a la oposición de los sectores sindicales. Los esfuerzos frustrados de flexibilización del mercado laboral mediante la vía legislativa dieron lugar a la implementación por parte del poder ejecutivo nacional de una estrategia que no necesariamente implicase la regulación del marco normativo, estrategia que comprendió dos ejes: la creación de una nueva institucionalidad sobre el trabajo y las reformas sectoriales.

Otra concepción de trabajo

Durante los primeros meses de mandato el gobierno nacional implementó el “Plan de Modernización del Estado” que incluyó masivos despidos con el discurso de que la transparencia y eficiencia en el Estado se lograría a partir de una reducción de personal. Con ello instalaban paulatinamente en el imaginario colectivo ciertas ideas en torno al tamaño del Estado, el cual debía ser disminuido; a los despidos, como una alternativa para el sector privado ante una situación de crisis económica; y al poder de Cambiemos para disciplinar a los trabajadores y con ello su poder de negociación en las paritarias. Los despidos totales entre diciembre de 2015 y marzo de 2016 fueron en casi el 50% de trabajadores del Estado. Frente a esta situación, el Congreso aprobó en mayo de 2016 una “Ley de Emergencia Ocupacional” que al día siguiente Macri vetó, argumentando que era “antiempleo” y prometiendo la generación de puestos de trabajo mediante el proyecto de ley que denominaron “Ley Primer Empleo”. Ésta última, si bien no fue aprobada, se materializó en un convenio con McDonald’s,



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

mediante el cual la empresa se comprometía a capacitar a jóvenes de entre 18 y 23 años a cambio de la exención de cargas sociales y el cobro de un subsidio por cada empleado en este marco, recibiendo los trabajadores un estímulo dinerario muy bajo en relación a la cantidad de horas trabajadas. El convenio duró menos de un año debido a un amparo de la justicia que lo consideró violatorio de la Constitución Nacional.

La ley de “Apoyo al Capital Emprendedor” fue otra iniciativa impulsada en marzo de 2017. A partir de ella se buscó dar sostenibilidad y fortalecer las experiencias emprendedoras, otorgando facilidades a las mismas tales como: la formalización de una sociedad en 24 horas (Sociedad Anónima Simplificada), llevar la contabilidad online y acceder a fuentes de financiamiento colectivo. Así, se utiliza la imagen del emprendedor como dinamizador de la economía local, cuando realmente se acude a ello cuando el mercado laboral no ofrece posibilidades de inserción. Los emprendedores no aspiran a generar un crecimiento significativo y la informalidad es un patrón que suele reiterarse en estos casos. Claro ejemplo de ello lo constituyen las nuevas plataformas como Rappi, Pedidos Ya y Glovo, que discursivamente construyen al trabajador como un emprendedor pero en realidad constituye un trabajo totalmente precarizado.

Por último, con la finalidad de reducir la litigiosidad laboral y con ello el perjuicio que implica para los empleadores, el gobierno impulsó la modificación de la Ley de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) que estipula la creación de comisiones médicas jurisdiccionales dependientes de las ART, una instancia administrativa previa a la presentación del trabajador ante la justicia en reclamo de indemnización por enfermedad o incapacidad. Así se vería demorada la acción judicial, y con ello el cobro de las indemnizaciones pertinentes.

Trabajo de hormiga: la reforma que se concreta a través de las reformas sectoriales

Se llevaron a cabo modificaciones en los convenios colectivos de trabajo de determinados sectores productivos: petrolero (sólo abarcó a los trabajadores de los yacimientos no convencionales), automotriz y lácteo. Estos sectores tenían en común la situación crítica que estaban -y están- atravesando. Los cambios que se dieron en el convenio colectivo de la actividad petrolera fueron el patrón a seguir para replicarlas a otras ramas de actividad, aunque en ocasiones teniendo en cuenta los reclamos empresariales propios de cada sector. Las autoras distinguen las siguientes modificaciones:

Metas de producción: la remuneración atada a la producción



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Transformaciones en las temporalidades vinculadas a la jornada de trabajo: las horas taxi y las horas extras dejan de cumplir su función como tales, y se amplía la jornada laboral para que el montaje y desmontaje de las maquinarias sea realizado de noche.

Polifuncionalidad: los trabajadores pueden ser reubicados para realizar tareas diferentes a las habituales sin que esto implique un pago diferencial.

Empeoramiento de las condiciones de trabajo: nuevas normativas en torno al “trabajo con viento”. Previo a la modificación del convenio, el sindicato era el que pautaba las condiciones en la que se podía trabajar. Actualmente lo hace la empresa y el jefe del equipo.

Reducción de aportes patronales

Medidas para reducir el ausentismo y eliminar los premios por presentismo

Retomando lo enunciado al principio del apartado, estas medidas dan cuenta de la postura adoptada por el gobierno de turno, en la que la flexibilización y precarización laboral se consideran herramientas para restablecer los índices de producción y con ello la situación socioeconómica.

Pobreza y desocupación: cifras feminizadas

Históricamente, existe una desigualdad fuertemente marcada entre varones y mujeres en lo que respecta al mercado laboral. Las cifras femeninas muestran mayor heterogeneidad respecto a las cifras masculinas tanto en la intensidad como en la movilidad de puestos de trabajo a lo largo de la vida. Esto se debe en parte a la mayor carga de tareas domésticas que tiene la mujer respecto a los varones, a la responsabilidad de cuidado asociada a la maternidad, y demás atribuciones especialmente designadas al género.

Si además de esta desigualdad sumamos las que respectan a la situación socioeconómica está claro que una mujer en condiciones de vida desfavorables se encontrará doblemente vulnerada en un contexto de crisis económica e institucional como la que se describe anteriormente.

A medida que pasan los trimestres, las fuentes oficiales confirman que las mujeres participan menos del mercado de trabajo, sufren más la desocupación y la informalidad y a su vez ganan menos que los varones. Esta problemática se viene profundizando debido a la crisis económica que atraviesa nuestro país.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Según el nuevo informe del INDEC, la desocupación aumentó casi dos puntos desde el último trimestre del 2017 alcanzando al 9.1 % de la población económicamente activa. Según el mismo organismo, las mujeres sufren más la desocupación (10.2%) que sus pares varones (8.2%). Dos de cada diez jóvenes busca trabajo y no encuentra. La desocupación entre las chicas menores de 29 años llega al 21, 4 por ciento -más del doble que el promedio general que es del 9, 1 por ciento-, en un contexto de aumento de la falta de trabajo, ya que en el 2017 era del 7,2 por ciento.

Los estudios sobre mercado laboral fueron construyendo una explicación más acabada sobre las distintas brechas que existen entre varones y mujeres.

Partiendo ya desde una desigualdad acentuada en lo que respecta a acceso a un trabajo remunerado entre mujeres y varones vemos que una vez dentro del mercado de trabajo la situación no mejora. En Argentina las mujeres ganan en promedio un 26 por ciento menos que los varones. Esta diferencia se registra en todas las categorías ocupacionales, y es aún mayor para los cargos de jefatura, donde la diferencia llega hasta un 30 por ciento en promedio.

Un informe ATENEA expone factores que acentúan la brecha salarial y realiza un análisis de las variables que influyen en la segregación horizontal (es decir, en qué trabajos se insertan las mujeres y en cuáles los hombres) y el llamado techo de cristal y la distribución del tiempo que hombres y mujeres destinan al trabajo remunerado y no remunerado.

“Aunque cuenten con el mismo nivel de instrucción o incluso mayores credenciales educativas que el hombre, al incorporarse al ámbito laboral las mujeres no acceden a los cargos mejor pagos”, señaló el centro de estudios.

Para intentar explicar esta situación de desigualdad, la economía feminista, lógicamente, pone especial atención en el origen (o posible origen): la división sexual del trabajo.

Factores humanos, sociales, culturales e históricos asignaron a la mujer el rol del cuidado y al varón los trabajos de producción. Si bien actualmente esto no es tan lineal como en otras épocas, aún sigue teniendo fuerte incidencia en la distribución del trabajo.

Dentro de las actividades de cuidado se incluyen todas aquellas que tengan que ver con salud, limpieza, educación e higiene del hogar (la familia y su vivienda). Este trabajo atribuido a las mujeres es especialmente importante para la actividad económica de un país y paradójicamente es la menos valorada económicamente.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Según la encuesta de uso del tiempo realizada en Argentina en el año 2013 casi el 100% de las mujeres le dedica tiempo a las tareas domésticas y de cuidado en hogares con presencia de menores, mientras que menos del 65% de los varones participan de estas tareas. Las mujeres parecen no tener opción frente al trabajo doméstico y de cuidado, mientras que los varones, incluso con presencia de menores en el hogar, pueden decidir no dedicarle ni una hora del día a esta responsabilidad. A su vez, las mujeres dedican el doble del tiempo (6,4 horas diarias promedio) al hogar.

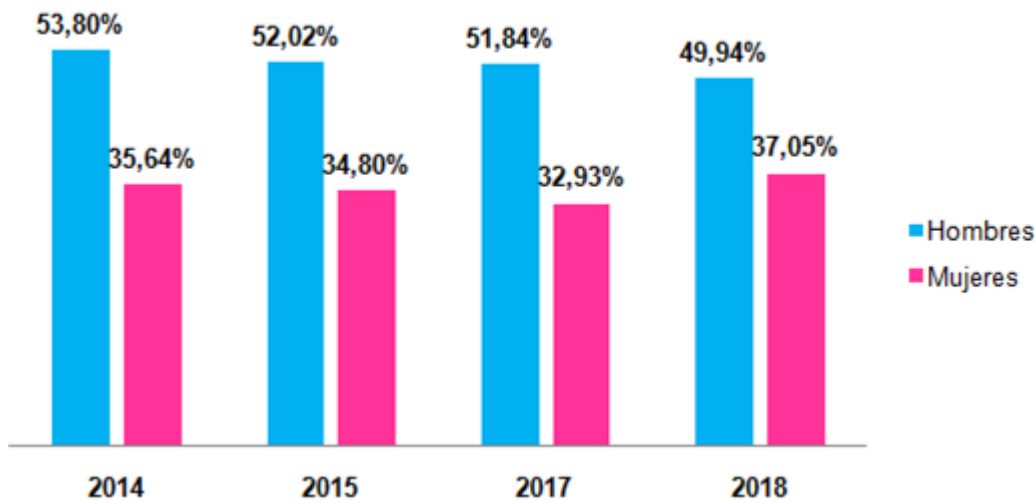
Cuando interactúa esta realidad con la decisión de insertarse en el mercado laboral, las posibilidades son realmente acotadas; articular un trabajo remunerado con 4, 5 o 6 horas de trabajo doméstico y de cuidado resulta muy complicado.

Este no es el único factor que incide en la brecha salarial. Una vez resuelta la articulación entre trabajo remunerado y no remunerado, la mujer lograría insertarse en el mercado laboral. Allí conviven dos fenómenos conocidos como segregación ocupacional horizontal y vertical que explican cómo se insertan las mujeres en la estructura productiva (horizontal) y en los niveles jerárquicos (vertical).

En este sentido, la estructura ocupacional de Argentina reproduce la división sexual del trabajo, en donde tanto el trabajo en casas particulares como en la enseñanza, en los servicios sociales y de salud son actividades claramente feminizadas, algunas de ellas con presencia de mujeres casi de manera exclusiva. Las mujeres extienden en el espacio extra-doméstico sus roles reproductivos y de cuidado, tradicionalmente asignados al estereotipo femenino. Son justamente estas actividades con mayor presencia de mujeres las que están peor remuneradas, profundizando la brecha salarial.

Santa Fe no es la excepción a la regla: números que hablan (de inequidad)

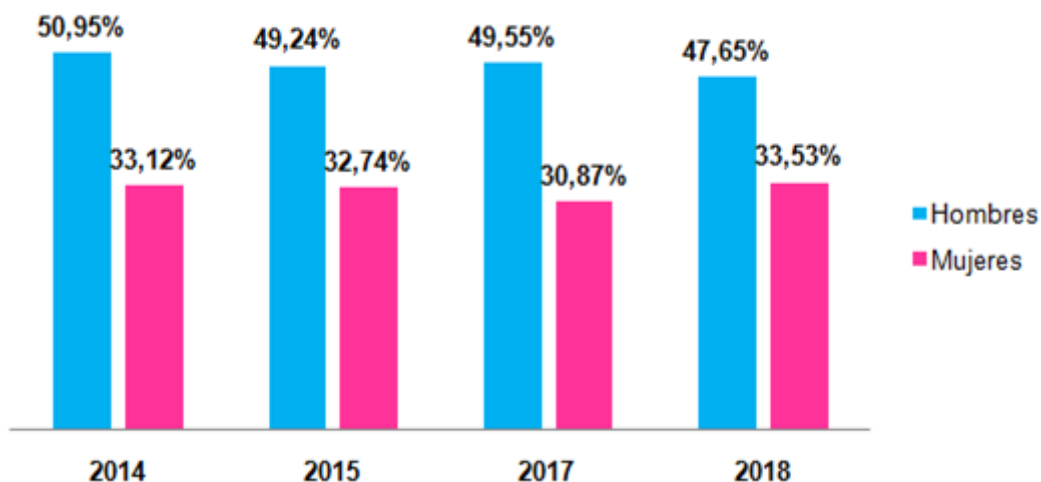
Un primer indicador para visualizar las desigualdades en el mercado laboral es la tasa de actividad, esta es la relación entre aquellos que participan en el mercado de trabajo (como ocupados o como desocupados) y la población total en este caso, del aglomerado Gran Santa Fe. Como podemos visualizar la diferencia ronda los dieciocho puntos porcentuales a favor de los varones, es decir, estos participan en mayor proporción que las mujeres en el mercado laboral.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Gráfico 1: Tasa de actividad por sexo. Aglomerado Gran Santa Fe. 1° trimestre. 2014, 2015, 2017, 2018.

Por otro lado, la tasa de empleo refleja la proporción de ocupados y ocupadas en relación a la población total. En este caso también vemos que los varones representan una proporción mayor de la población total que está ocupada en comparación con las mujeres rondando la diferencia en 17 puntos porcentuales a favor de los varones, siendo el año 2017 la brecha más pronunciada llegando a 20 puntos porcentuales.

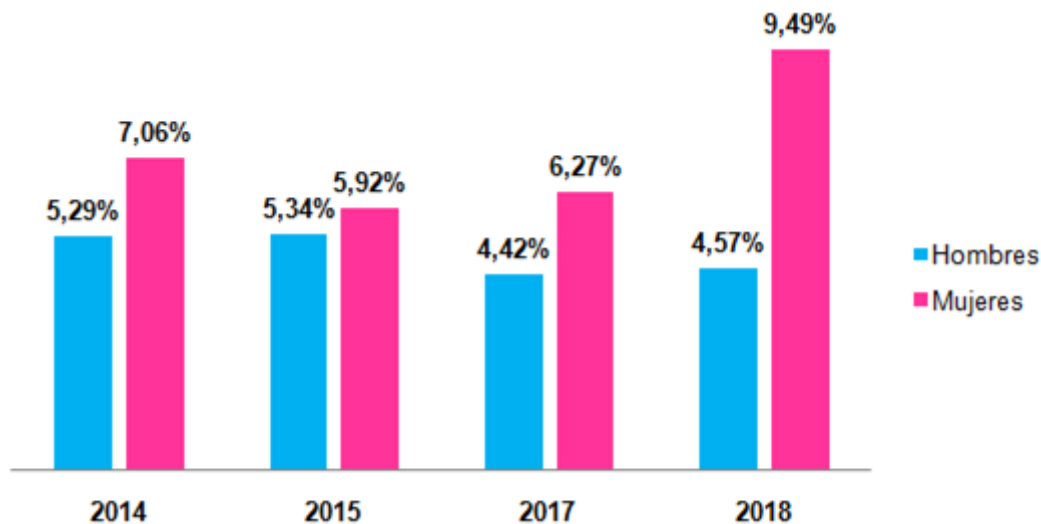


Fuente: Elaboración propia en base a EPH- INDEC

Gráfico 2: Tasa de empleo por sexo. Aglomerado Gran Santa Fe. 1° trimestre. 2014, 2015, 2017, 2018.

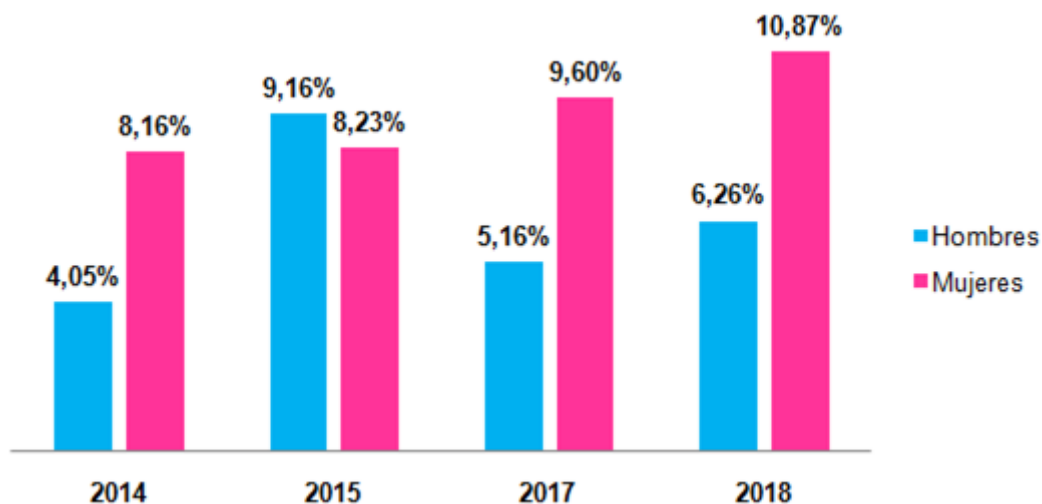


En los siguientes gráficos podemos ver que en ambos casos las mujeres tienen tasas más altas que los varones. Si lo analizamos en clave de las tasas de actividad y de empleo vemos que las mujeres tienen más dificultades para acceder al mercado laboral aun siendo minoría en el mismo.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Gráfico 3: Tasa de desempleo por sexo. Aglomerado Gran Santa Fe. 1º trimestre. 2014, 2015, 2017, 2018.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Gráfico 4: Tasa de subocupación por sexo. Aglomerado Gran Santa Fe. 1º trimestre. 2014, 2015, 2017, 2018.

Varios estudios han demostrado la relación que existe entre estos indicadores (tasa de actividad, desempleo y subocupación) y la división sexual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado



(Rodríguez Enriquez, 2012, 2015; Esquivel, 2011; Carrasco, 2011), lo que explica en buena medida las diferencias que presentan los datos anteriores.

Desagregamos los datos según sexo y edad para poder analizarlos con mayor profundidad, para lo cual dividimos a la población en dos grandes grupos. Como se puede observar en los cuadros a continuación, en todos los años la participación en el mercado laboral de los varones es mayor. Si bien a medida que se avanza en la edad las mujeres mejoran su inserción laboral con una tasa de actividad marcadamente mayor para las mujeres de 30 a 64 años en contraposición al segmento de 14 a 29 años, estas están lejos de las tasas de actividad y empleo que logran sus pares varones en los mismos segmentos de edad. Se sostiene la tasa de desempleo mayor para las mujeres siendo, para el primer trimestre del año 2018 y para el segmento de 14 a 29 años mayor en 14 puntos porcentuales mayor que la de los varones aproximadamente.

Este primer esquema de indicadores del mercado laboral nos muestra que el caso del aglomerado Gran Santa Fe no escapa a una realidad imperante en todo el mercado laboral: la masculinización.

INDICADORES	2014			
	De 14 hasta 29		De 30 hasta 64	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa Actividad	57,74%	28,78%	91,53%	64,29%
Tasa Empleo	49,87%	20,77%	90,14%	62,57%
Tasa Desempleo	13,62%	27,81%	1,51%	2,68%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH – INDEC

Cuadro 1: Tasas de actividad, empleo y desempleo según sexo. Aglomerado Gran Santa Fe. 1º Trimestre. 2014



	2015			
	De 14 hasta 29		De 30 hasta 65	
INDICADORES	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa Actividad	49,95%	28,56%	91,74%	65,62%
Tasa Empleo	40,93%	22,06%	90,65%	63,93%
Tasa Desempleo	18,06%	22,76%	1,19%	2,57%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH – INDEC

Cuadro 2: Tasas de actividad, empleo y desempleo según sexo. Aglomerado Gran Santa Fe. 1° Trimestre. 2015

	2017			
	De 14 hasta 29		De 30 hasta 65	
INDICADORES	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa Actividad	48,64%	23,30%	92,41%	61,16%
Tasa Empleo	40,76%	17,95%	91,51%	59,22%
Tasa Desempleo	16,20%	22,95%	0,97%	3,16%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH – INDEC

Cuadro 3: Tasas de actividad, empleo y desempleo según sexo. Aglomerado Gran Santa Fe. 1° Trimestre. 2017



INDICADORES	2018			
	De 14 hasta 29		De 30 hasta 65	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa Actividad	42,43%	29,02%	93,86%	66,82%
Tasa Empleo	36,97%	21,33%	91,76%	63,39%
Tasa Desempleo	12,86%	26,51%	2,24%	5,14%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH – INDEC

Cuadro 4: Población de 14 a 64 años. Tasas de actividad, empleo y desempleo según sexo. Aglomerado Gran Santa Fe. 1º Trimestre. 2018

Calidad de las ocupaciones. Análisis de las categorías ocupaciones, empleo no registrado y precariedad laboral.

La inserción de las mujeres en el mercado laboral se da en mayor medida en el sector de “no calificado”, siendo este sector el que presenta mayores desventajas en lo que respecta a condiciones laborales y sistema de ascensos, que permiten mejorar las condiciones de vida de las trabajadoras. Como veremos en los siguientes cuadros, en el aglomerado analizado durante los últimos años ha habido una sustancial mejora en el caso de la inserción de las mujeres siendo el sector “operativo” en el caso de los años 2017 y 2018 el de mayor inserción por encima que el sector “no calificado” así como también una mejora en la inserción de las mujeres en el ámbito profesional, sosteniéndose de igual forma masculinización de un sector, como es el caso del sector operativo, y la feminización de otro, como es el caso del no calificado.

2014	2015
------	------



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Profesional	7%	7%	9%	10%
Técnico	15%	20%	18%	21%
Operativo	61%	35%	55%	33%
No calificado	18%	38%	17%	35%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH – INDEC

Cuadro 5: Proporción según sexo de participación de los y las ocupados y ocupadas según categorías ocupacionales. Aglomerado Gran Santa Fe. 1° Trimestre. 2014 -2015

	2017		2018	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Profesional	10%	8%	10%	12%
Técnico	13%	23%	16%	21%
Operativo	57%	36%	60%	36%
No calificado	19%	32%	14%	32%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH – INDEC

Cuadro 6: Proporción según sexo de participación de los y las ocupados y ocupadas según categorías ocupacionales. Aglomerado Gran Santa Fe. 1° Trimestre. 2017 – 2018.



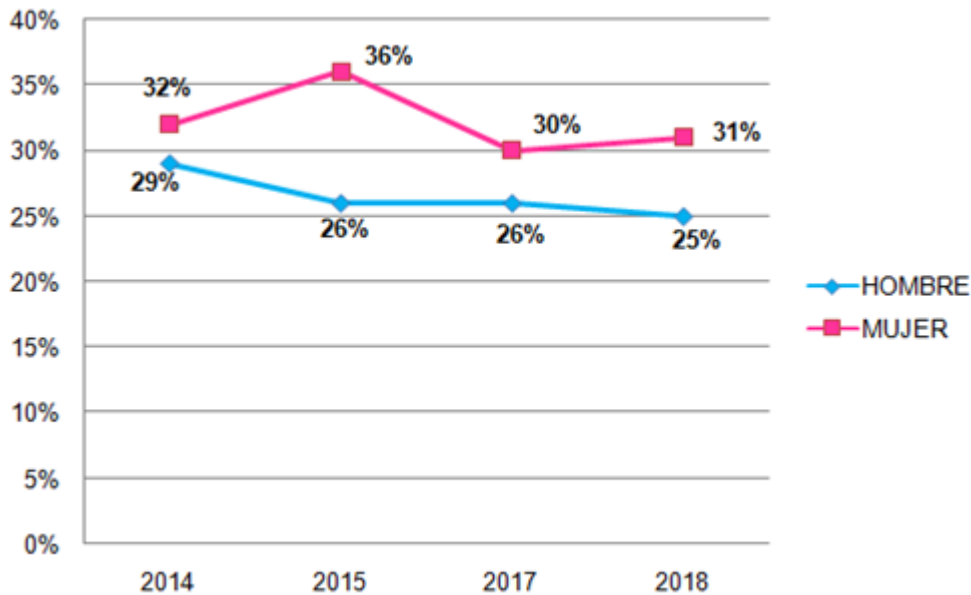
Otro de los factores a tener en cuenta es el empleo no registrado. Siendo esta una modalidad imperante en el mundo laboral resulta de vital importancia analizarla en clave de género. Las mujeres no solo tienen una menor participación en el mercado de trabajo, sino que también lo hacen en nichos ocupacionales que no ofrecen grandes condiciones y posibilidades de desarrollo profesional. Como mostramos en el cuadro subsiguiente, esta exposición al empleo no registrado en el caso de las mujeres del aglomerado Gran Santa Fe se venía manteniendo constante, en el primer trimestre del año 2018 se registra un aumento importante mostrando un 24% de mujeres asalariadas a las cuales sus empleadores no inscriben ni aportan a la seguridad social frente a una tasa de empleo no registrado de los varones que viene en detrimento.

	Tasa de Empleo no registrado			
	2014	2015	2016	2017
Hombres	25%	21%	19%	18%
Mujeres	27%	22%	22%	24%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH – INDEC

Cuadro 7: Tasa de empleo no registrado por sexo. Aglomerado Gran Santa Fe. 1º Trimestre. 2014, 2015, 2017 y 2018

Para realizar un análisis más profundo de la situación laboral tanto de varones y mujeres del aglomerado analizado pasaremos a continuación a analizar la precariedad laboral. Para conceptualizar al fenómeno de la precariedad laboral tomaremos como base el texto de Arrillaga, Hugo et. al. (2005) que nos permite incorporar una mayor cantidad de categorías ocupacionales así enriqueciendo el análisis. Pudimos construir el concepto tomando una variable de cada dimensión que nos proponen los autores, de “estabilidad en la actividad” tomamos las respuestas “permanente” y “no permanente”; en “acceso a bienes (materiales e inmateriales) nos basamos en la pregunta respecto a la seguridad previsional, si el individuo tiene descuento jubilatorio; y, con respecto a la dimensión “suficiencia de medios o recursos obtenidos por el trabajo”, consideramos a los “ingresos horarios de origen laboral”, verificando si resultan iguales o superiores al ingreso mínimo vital y móvil.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH – INDEC.

Gráfico 6: Tasa de precariedad laboral según sexo. Aglomerado Gran Santa Fe. 1° Trimestre. 2014, 2015, 2017, 2018

Como se puede observar, según los datos analizados para el aglomerado, las mujeres están expuestas a una tasa de precariedad laboral que en los años analizados ha ido en aumento, excepto durante el periodo 2015-2017 al cual por falta de datos no pudimos analizar el primer trimestre de 2016 pero vemos que en el mismo periodo del año 2018 volvió a repuntar su tendencia al alza muy en contraposición a la de los hombres que no desde el año 2014 analizado se viene sosteniendo a la baja. Estas tendencias muestran que si bien la mujer hoy en día a logrado ir insertándose en espacios laborales a los cuales no accedía lo hace en peores condiciones que sus pares varones.

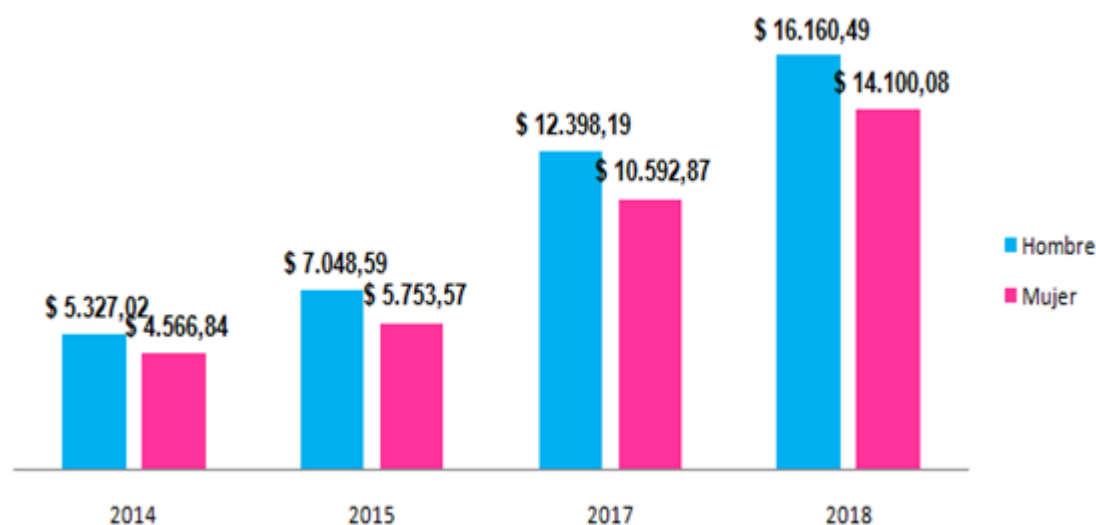
El ingreso y su distribución

Vimos hasta el momento que las diferencias entre varones y mujeres en el mercado laboral se reflejan en las condiciones en las cuales unos y unas se insertan y desarrollan sus actividades laborales. Tasas de empleo no registrado y precariedad laboral de las mujeres por encima que la de los hombres es solo un aspecto que pone en evidencia la situación desigual que viven las mujeres en el mercado laboral.

Otro de los aspectos que resulta de vital importancia para dimensionar la desigualdad en el mercado laboral son los ingresos. Para evidenciar esto en primer lugar calcularemos el ingreso medio de la



ocupación principal tanto de hombres como de mujeres. Si bien podemos analizar la diferencia de los ingresos totales entre varones y mujeres (es decir teniendo en cuenta jubilaciones, pensiones, entre otros) pero en este caso decidimos tomar solo los ingresos de la ocupación principal ya que lo que nos interesa es analizar la brecha de ingresos laborales que existe entre varones y mujeres.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH – INDEC

Gráfico 7: Ingresos medios de la ocupación principal. Aglomerado Gran Santa Fe. 1° Trimestre. 2014, 2015, 2017 y 2018.

	2014	2015	2017	2018
INGRESOS MEDIOS HOMBRES	\$5.327,02	\$7.048,59	\$ 12.398,19	\$ 16.160,49
INGRESOS MEDIOS MUJERES	\$4.566,84	\$5.753,57	\$ 10.592,87	\$ 14.100,08
BRECHA SALARIAL (EN PTS PORCENTUALES)	14,27	18,37	14,56	12,75

Fuente: Elaboración propia en base a EPH – INDEC

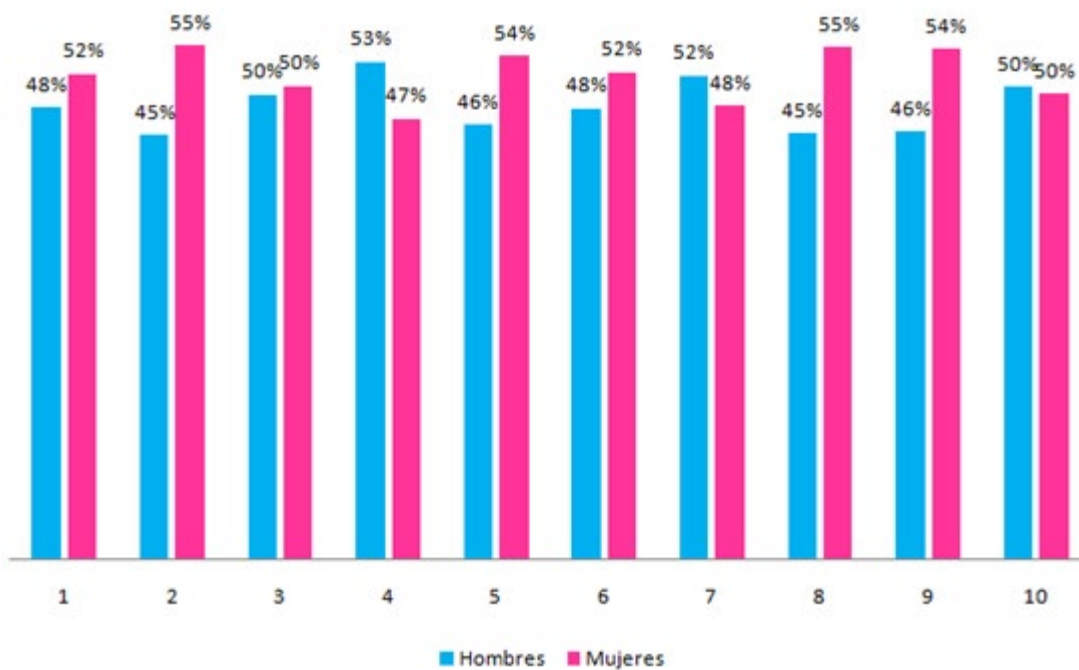
Cuadro 8: Brecha de ingresos de la ocupación principal. Aglomerado Gran Santa Fe. 1° Trimestre. 2014, 2015, 2017 y 2018

Independientemente de la categoría ocupacional, jerarquía o calificación las mujeres del aglomerado Gran Santa Fe ganan aproximadamente un 14% menos que los trabajadores varones. Como todo



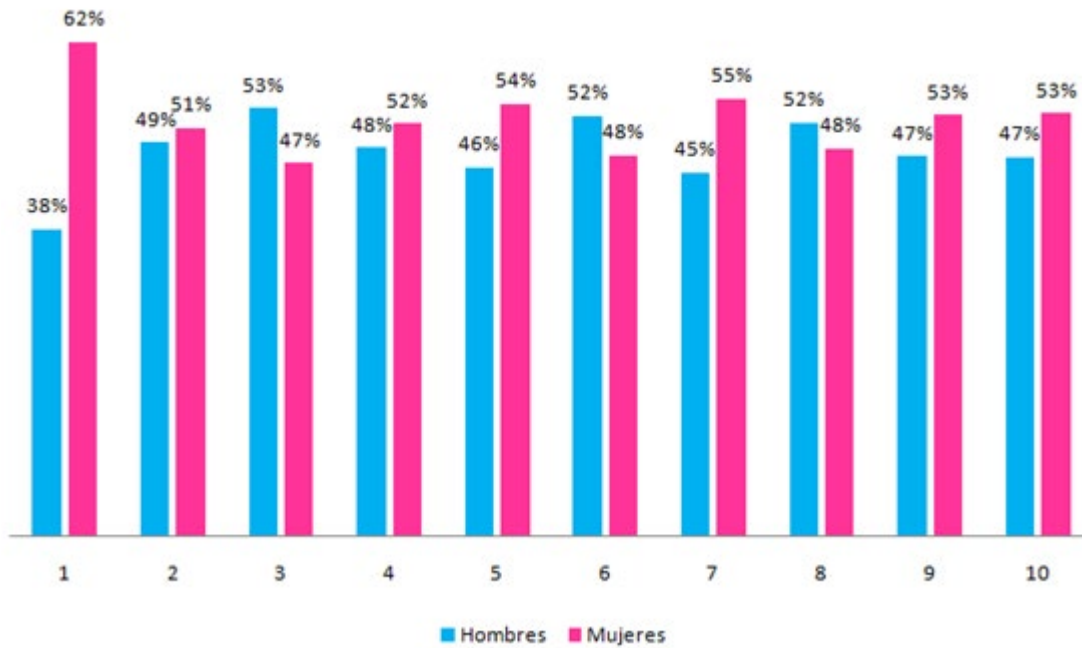
fenómeno social es multicausal, no obstante puede asociarse en buena medida a: la segregación del mercado de trabajo que le pone sexo a los puestos de trabajo, quedando los de peores condiciones para las mujeres; la concentración de las mujeres en el sector no calificado y en sectores de la economía feminizados, ambos registrando salarios promedio por debajo de los sectores masculinizados.

Por últimos podemos ver el efecto de estas diferencias en la distribución del ingreso. Para esto organizamos a la población en deciles, según su ingreso per cápita familiar, es decir, el ingreso total del hogar dividido la cantidad de personas que lo componen. Esto nos permite ordenar a la población en diez grupos según el nivel de ingresos que le corresponden por el hogar al que pertenecen. Luego segmentaremos esto según el sexo y aquí podremos observar la proporción tanto de varones como de mujeres que componen cada decil.



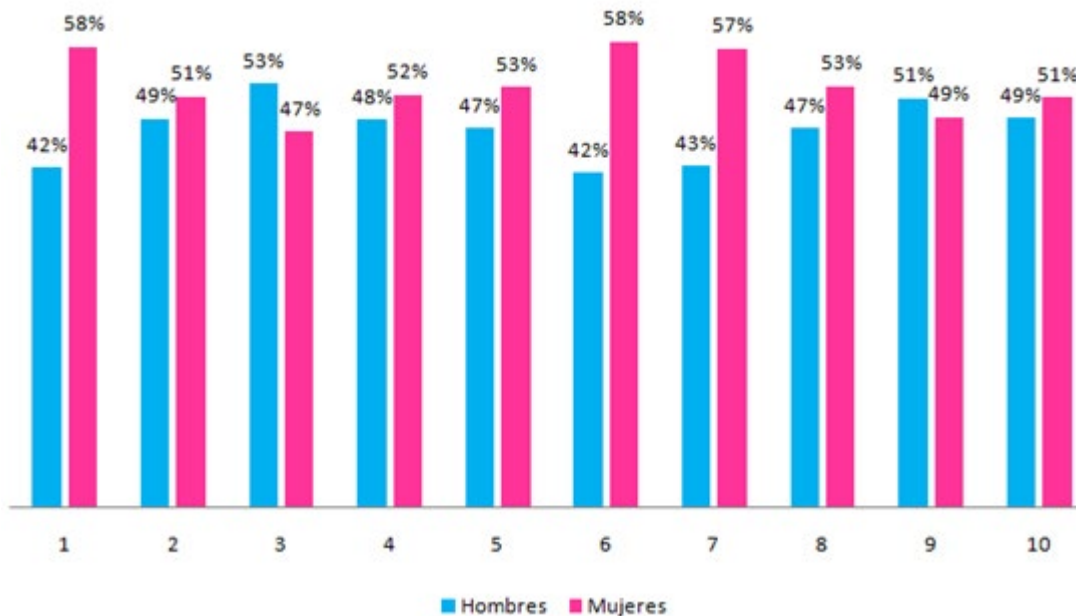
Fuente: Elaboración propia en base a EPH – INDEC

Gráfico 8: Composición según sexo de los deciles del ingreso per cápita familiar. Aglomerado Gran Santa Fe. 1° trimestre .2014



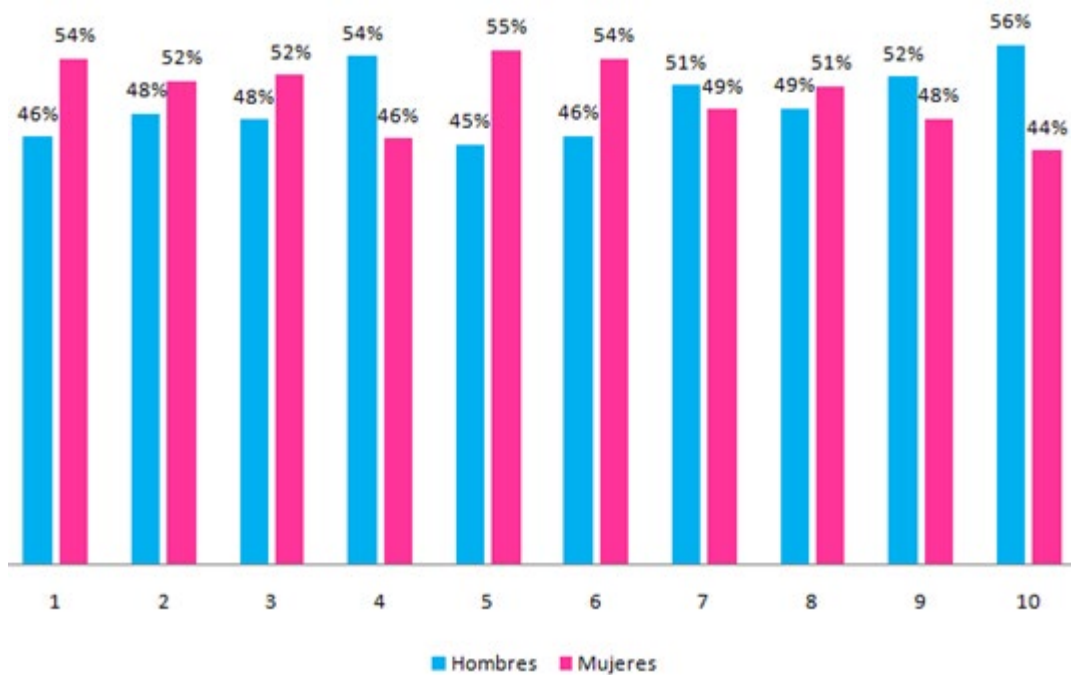
Fuente: Elaboración propia en base a EPH – INDEC

Gráfico 9: Composición según sexo de los deciles del ingreso per cápita familiar. Aglomerado Gran Santa Fe. 1° trimestre. 2015.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH – INDEC

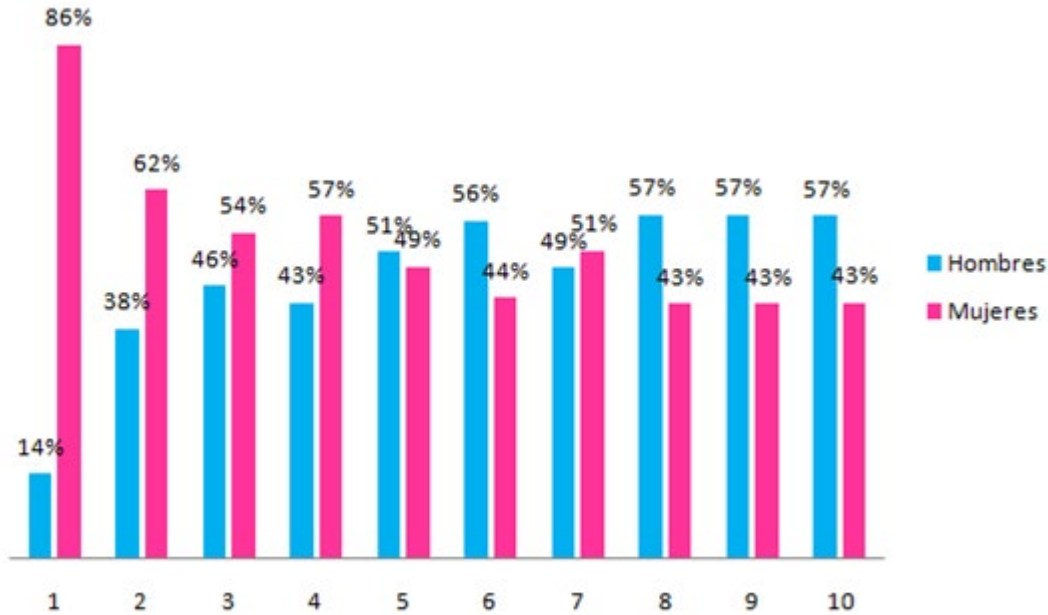
Gráfico 10: Composición según sexo de los deciles del ingreso per cápita familiar. Aglomerado Gran Santa Fe. 1° trimestre 2017



Fuente: Elaboración propia en base a EPH – INDEC

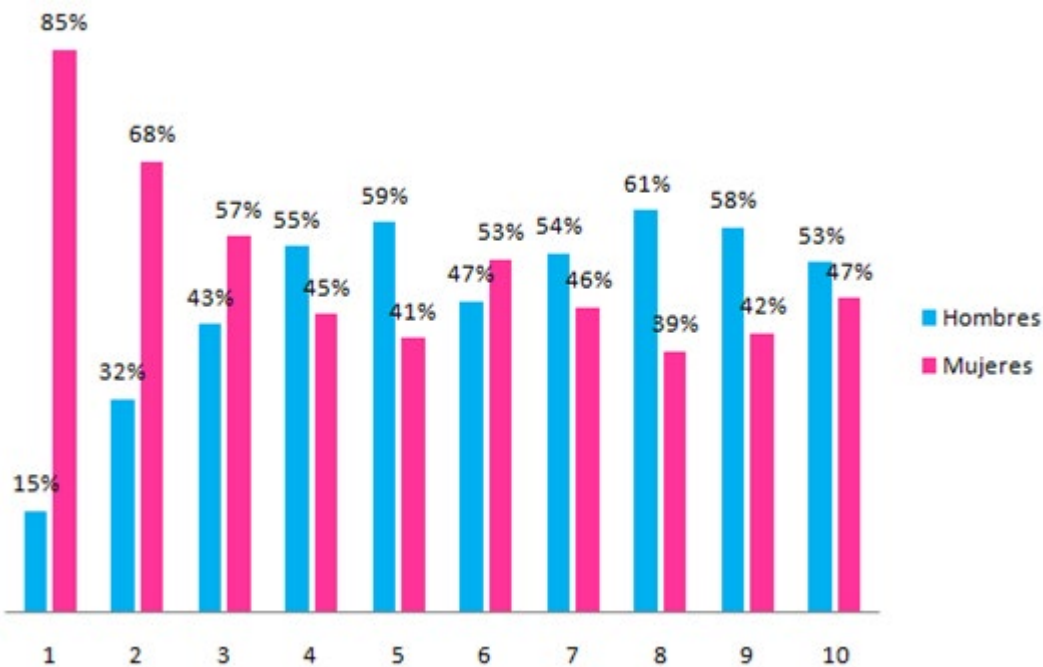
Gráfico 11: Composición según sexo de los deciles del ingreso per cápita familiar. Aglomerado Gran Santa Fe. 1° trimestre 2018

En este caso podemos observar que no hay grandes diferencias entre los deciles, compuestos por mujeres y hombres. Las leves diferencias pueden resultar de composiciones demográficas (hay más mujeres que varones en el aglomerado). Ahora bien lo interesante es que en el caso de los años 2017 y 2018 la EPH nos permite calcular el ingreso total individual, agruparlos por deciles y ver cuántas mujeres y varones lo componen.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH – INDEC

Gráfico 12: Composición según sexo de los deciles según ingreso total individual. Aglomerado Gran Santa Fe. 1° trimestre. 2017



Fuente: Elaboración propia en base a EPH – INDEC

Gráfico 13: Composición según sexo de los deciles según ingreso total individual. Aglomerado Gran Santa Fe. 1° trimestre. 2018.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Aquí podemos ver que cuando distribuimos la población en función del nivel de ingresos que percibe cada individuo, las diferencias para los años 2017 y 2018 se amplían en perjuicio de las mujeres, es decir, los deciles más bajos de distribución del ingreso están feminizados y los deciles más altos están masculinizados. Las diferencias que se hallan entre un gráfico y otro corresponden a la apertura de la unidad familiar, lo que muestra el ingreso individual y dejando entrever claramente que la distribución del mismo es más desigual entre varones y mujeres.

Reflexiones finales

A través de la historia, la economía feminista ha tenido una postura específica sobre las ambigüedades, falacias y tergiversaciones sobre las que se ha edificado la economía, reconociendo a las mujeres y a sus realidades como partes del sistema no homogéneo en el que la misma se encuentra. Asimismo ha destacado y señalado como operadora de decisiones a la división sexual del trabajo. Esta última nos da la pauta de las desigualdades con las que convivimos y nos reproducimos.

A lo largo de la ponencia se expusieron los datos que corresponden al aglomerado Gran Santa Fe en materia de desigualdades en el mercado laboral, quedando en evidencia que la región no es ajena a las problemáticas de género en este sentido. Se expusieron a su vez las políticas implementadas por el gobierno nacional, que a nuestro entender no han contribuido a la disminución de las desigualdades sino todo lo contrario, las han profundizado. El Estado juega un rol clave y decisivo, y su acción u omisión no es neutral: lo que decide y lo que no incide de un modo desigual en los géneros. A nuestro criterio es necesario tomar medidas de acción positiva que permitan una mejoría de la situación socioeconómica y laboral de las mujeres y de las diversidades sexuales, estas últimas aún sin posibilidad alguna de análisis por falta de datos oficiales fehacientes.

Por último, es de vital importancia comprender la realidad con todas sus complejidades a la hora de pensar políticas públicas que tengan como objetivo la justicia social, que no sería posible sin justicia de género. Es necesario dirigir los conocimientos y la interdisciplinariedad hacia aquellas problemáticas invisibilizadas, ignoradas y hasta deslegitimadas que retrasan y quitan derechos, en lugar de reconocerlos.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Referencias bibliográficas

Anker, R. (1997), “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”, Revista Internacional del Trabajo, No. 3, Vol. 116. Ginebra, Suiza.

Anker, R. (1998), “Gender and Jobs: Sex Segregation in Occupations in the World”, Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza.

Arrillaga, H., Cuatrín, E., Busso, G., Locher, V., & Henderson, S. (2005). Indicadores multivariantes de precariedad laboral. XXV Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Santa Fe

Barrancos, D. (2007), “Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos” Editorial Sudamericana, Buenos Aires

Carrasco, C. (2011). La economía del cuidado: planteamiento actual y desafíos pendientes. Revista de economía crítica, 11.

Centro de estudios para el Desarrollo Nacional ATENEA (2019) - Eso que llaman amor explica la brecha salarial

Cobo, R. (2006) - La feminización de la pobreza - Mujeres en red

Delfino, A y Kaplan, L. (2019). Reforma integral vs reforma “por partes”: todos los caminos conducen a la flexibilización. Un análisis de las transformaciones en la institucionalidad laboral durante la gestión de Cambiemos (2015-2018). En La Argentina de Cambiemos (Iglesias y Lucca comp). Editorial Universidad Nacional de Rosario. Rosario, En prensa

Equipo de Mercado de Trabajo. Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales - Mujeres en el mercado de trabajo (2018) – MTEySS.

Esquivel, V. (2007) “Género y diferenciales de salarios en la Argentina”. En Estructura productiva y empleo. Un enfoque transversal. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, Argentina.

Esquivel, V. (2011). La economía del cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. Atando Cabos, deshaciendo nudos.

INDEC (2018). Micro datos y documentos. Base de datos. 1er Trimestre 2014-2015-2017-2018. Disponible en <https://www.indec.gob.ar/bases-de-datos.asp>



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

INDEC (s/f) Encuesta Permanente de Hogares. Conceptos de Condición de Actividad, Subocupación horaria y categoría ocupacional. Argentina

INDEC. Encuesta Permanente de Hogares, Cuestionario Personal, Argentina.

INDEC. Encuesta Permanente de Hogares, Diseño de Registro, Argentina.

INDEC - Encuesta sobre Trabajo no remunerado y uso del tiempo en Argentina, tercer trimestre 2013.

González Rozada, M. (2019) - Feminización de la Pobreza en Argentina - Foco Económico

Maffia, D. (2013) , “Contra las dicotomías: feminismo y epistemología crítica”, Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género, Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires

Peker, L. (2018) - Art. “El tamaño de la brecha importa” - Revista Página 12

Rodríguez Enriquez, C. M. (2015). Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad.

Rodríguez Enríquez, C. (2012). La cuestión del cuidado:¿ El eslabón perdido del análisis económico?. Revista Cepal.

Vicent, L- (2013) - El desigual impacto de la crisis sobre las mujeres - Dossier FHUEM ECOSOCIAL