



Las desigualdades de género en el mercado de fuerza de trabajo en Argentina¹

En distintos ámbitos - sindicales, académicos, institucionales – se suele conversar, escuchar y leer acerca de las brechas de género en el mundo del trabajo. Es común escuchar que entre varones y mujeres hay una brecha salarial del 26%, pero ¿qué quiere decir esto? ¿qué se esconde detrás de este número? ¿Esto se explica porque los empleadores violan sistemáticamente las cláusulas de los convenios de "igual salario por igual tarea"? Este escrito busca problematizar estos números para dar cuenta de la estructura social que los sustenta.

Para ejemplificar esas desigualdades, se recurren a los datos oficiales que hablan de ingreso, ocupación, informalidad, etc. La mayoría surgen de las estadísticas que publica el INDEC a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que se realiza en forma periódica.

En este informe se utilizan estos datos², pero antes vale realizar algunas aclaraciones. En primer lugar, los resultados de la EPH no hablan de la realidad del conjunto de la población sino de grandes núcleos urbanos dejando afuera toda la complejidad que tiene el mundo rural. También es importante mencionar que la desagregación por géneros tiene una mirada binaria donde solo se separa a la población entre varones y mujeres sin contemplar otras identidades de género que no son cis genéricas (como por ejemplo mujeres trans o personas no binarias). Además, no se cuenta con datos que refieran a otras interseccionalidades como raza, etnia, orientación sexual, etc. Más allá de estas salvedades, son un insumo útil para poder entender qué pasa con los trabajadores en el mercado de fuerza de trabajo, es decir, tener un diagnóstico general sobre la realidad de sus condiciones de vida, pero también para analizar cómo se presentan las desigualdades al interior de la clase.

Otra aclaración importante a tener en cuenta en la lectura de este informe, como en cualquier otra, es que todo está atravesado por una perspectiva política que toma quien la elabora, y esto tiene impacto en la acción posterior que se quiera realizar. En otras palabras, ningún análisis es ajeno a la interpretación política de quienes lo realizan y la forma en la que se interpreta tiene implicancias en cómo intervenir desde el accionar sindical, político, etc. En este caso, se toma como punto de partida

¹ Documento elaborado por: Mariana Campos, Julia Campos, Luis Campos y Jimena Frankel (noviembre, 2022).

² La información utilizada en este trabajo proviene de la EPH-INDEC, CGI-INDEC y de datos publicados por Ecofeminita, disponibles en: <https://ecofeminita.com/app-ecofemidata/?v=5b61a1b298a0>



la división sexual del trabajo y la doble jornada para avanzar en cómo esos determinantes explican las desigualdades de género en el mundo del trabajo.

Partir desde la división sexual del trabajo invita a desindividualizar las relaciones de género e incluso barrer con la idea que corporiza las desigualdades en un género determinado. Bajo esta perspectiva, el acento está puesto en la forma en la que se organiza la sociedad más allá de la voluntad de los sujetos. La división sexual del trabajo implica, entre otras cosas, la asignación de las mujeres y feminidades a la realización de los quehaceres domésticos, limitando sus posibilidades de ingreso en el mercado de fuerza de trabajo, pero también una mayor inserción laboral en actividades con tareas asociadas al cuidado y con salarios más bajos.

La doble jornada, sumada a la falta de espacios públicos de recreación o atención de quienes necesitan cuidado, explica la pérdida salarial de muchas trabajadoras que genera una desigualdad con sus pares varones. Además, esa falta de infraestructura refuerza su realización en los hogares o su externalización mediante la contratación de personal de casas particulares, que conforman el sector más feminizado, con mayores índices de informalidad y peores salarios.

La desigualdad de género en datos

Una de las consecuencias de la división sexual del trabajo es que las trabajadoras (ocupadas o desocupadas) asumen la mayor parte de las tareas de cuidado en los hogares en forma no remunerada. La encuesta de uso del tiempo muestra que las tareas domésticas del hogar son realizadas en un 71% por las mujeres y un 29% por los varones. Así, la doble jornada o el impedimento de buscar un empleo para asumir todas las tareas de cuidado en los hogares, deviene en un obstáculo que imposibilita o limita su ingreso en el mercado de fuerza de trabajo. La tasa de actividad para la población de más de 14 años muestra que 7 de cada 10 varones buscan o tienen un empleo, mientras que sólo 5 de cada 10 mujeres están en la misma situación. Entre quienes tienen un empleo, el 56% son varones y el 44% son mujeres y entre quienes están desempleadas el 6% son varones y el 8% mujeres. Estas cifras dan cuenta de la desigualdad en la participación laboral en perjuicio de las mujeres.

En el caso de quienes están ocupadas, se traduce en una doble jornada que las lleva a buscar empleos con condiciones de trabajo menos favorables en términos de salarios mensuales o descargar las tareas



del hogar o de cuidado en el empleo de trabajadoras domésticas quienes cuentan con la peor situación en el mercado laboral.

¿Cuáles son las condiciones en las que se emplean a las mujeres?

En cuanto a los niveles de informalidad laboral, las mujeres tienen una mayor participación en el trabajo no registrado: un 34% para los varones contra un 38% para las mujeres. Pero además, se insertan en actividades de menor carga horaria: la tasa de subempleo, ocupados que trabajan menos de 35 horas semanales y están dispuestos a trabajar más horas, muestra que es de un 8% en los varones y un 12,5% en las mujeres.

Esta modalidad de inserción se asocia a la doble jornada, en tanto la asunción de las tareas domésticas y de cuidado generan una menor disponibilidad de tiempo para vender su fuerza de trabajo y explica, en parte, los menores ingresos mensuales que perciben en relación a los varones.

Además, el mercado de fuerza de trabajo está atravesado por un sesgo de género desfavorable para las trabajadoras reproduciendo en el plano laboral la asunción de trabajos asociados a tareas de cuidado, lo que en general se denomina “segregación horizontal”. En efecto, existen sectores feminizados – salud, docencia, administración pública, trabajo en casas particulares – cuyos salarios son inferiores a los masculinizados – transporte, industria, minería, energía, etc. -. Pero además, al interior de las actividades, incluso en las de mayor presencia femenina, en los puestos de mayor jerarquía – y por tanto de salario - les empleadores optan por elegir a varones, lo que se denomina “segregación vertical”.

Personas ocupadas según tipo de inserción laboral (1°T 2022)

Mujeres Jefes	2,20%
Varones Jefes	3,10%
Mujeres Dirección	3,20%
Varones Dirección	5,10%

El conjunto de estas condiciones (trabajar menos horas, en actividades peores pagas, en puestos de menor jerarquía, etc.) explica por qué las mujeres tienen un ingreso mensual que en promedio es un 26% más bajo que el de los varones.



La desigualdad de género en términos de salario

Para despejar algunas confusiones comunes, vale aclarar la diferencia entre salario e ingreso. Como se mencionó más arriba, las mujeres tienen un ingreso promedio mensual más bajo. Ese dato suele confundirse con el salario y decir que “las mujeres ganan menos por igual tarea”. Partir de esa afirmación no sólo es incorrecta sino que puede devenir en acciones que intenten abordar el problema en forma equivocada.

El ingreso está compuesto por todo concepto monetario mensual percibido por las personas tanto en concepto de retribución por la o las ocupaciones que desempeñan como los provenientes de otras fuentes como jubilaciones o pensiones; alquileres, rentas o intereses; utilidades, beneficios o dividendos; seguro de desempleo; indemnización por despido; beca de estudio; cuota de alimentos; aportes de personas que no viven en el hogar y otros (subsidios estatales, retiro voluntario, venta de pertenencias personales, premios de juegos de azar, herencias, limosnas, etc.). Es decir, el ingreso incluye al salario, pero lo excede. Por su parte, el salario es la remuneración que recibe cada trabajador a cambio de su trabajo.

Para comprender la desigualdad salarial en un mismo puesto, es necesario observar las escalas salariales y la descripción de puestos o tareas de los convenios colectivos de trabajo. Ningún convenio o acuerdo contiene una diferenciación por género, pero así y todo existen brechas salariales de género. Por ejemplo, en un supermercado una cajera y un cajero hacen la misma tarea en el mismo puesto, pero a fin de mes el sueldo que perciben puede ser distinto.

¿Por qué ocurre esto? Generalmente, la menor remuneración por igual tarea está vinculada a la pérdida salarial producto de la doble jornada y la asignación de las mujeres en las tareas de cuidado, ya que estas pueden impactar negativamente sobre la remuneración de las trabajadoras por la vía de la pérdida de adicionales que complementan los básicos de convenio. La mayoría de los convenios colectivos de trabajo o acuerdos contienen adicionales salariales para el conjunto de trabajadores que se calculan sobre los básicos salariales o implican sumas fijas. En cualquiera de los casos, son montos que incrementan el salario de bolsillo a fin de mes. De acuerdo a la forma en la cual se instrumentan en la negociación, puede tener un impacto negativo en las mujeres o personas con doble jornada. Por ejemplo:

- Presentismo y puntualidad³

Suele ser un porcentaje sobre el salario básico o un monto fijo que se otorga a condición de cumplir con todas las jornadas laborales en tiempo y forma. En algunos casos, de acuerdo a la forma en la que se haya negociado, el adicional puede perderse por una ausencia con o sin justificativo e incluso si se utilizan licencias contempladas en el convenio (por ejemplo, licencia por enfermedad, día de estudio, cuidado, etc). Entonces, las mujeres o personas que cuidan, fácilmente pierden este beneficio cuando faltan a sus trabajos por una emergencia de cuidado.

- Licencias por cuidado

La pérdida salarial también puede ocurrir cuando un convenio contiene licencias por cuidado, pero no garantiza el no descuento de presentismo y puntualidad o, lo contempla pero el tiempo estipulado es insuficiente y se produce un descuento de las jornadas. Cualquiera de estos escenarios explica una de las formas de desigualdad salarial en un mismo puesto en perjuicio de quienes tienen doble jornada.

- Productividad o trabajo por objetivos

Estas dos modalidades laborales suelen estar asociadas a la percepción de sumas o porcentajes extras si se cumple con el objetivo o productividad requerida por la patronal. Sucede que quienes cuentan con una doble jornada se enfrentan a mayores dificultades objetivas para cobrarlos, ya que el uso de una licencia, falta o permiso que utilicen, implica un menor tiempo de trabajo para llegar a las metas propuestas.

- Horas extras

La forma en la que se calculan las horas extras suelen tener un impacto importante en el salario mensual de los trabajadores. Pero difícilmente, quienes tienen una doble jornada puedan realizar la misma cantidad de horas que quienes no las tienen, generando así una diferencia salarial sustantiva entre unos y otros.

³ El impacto de los adicionales que se enumeran a continuación va más allá de las desigualdades de género. Algunos de ellos pueden generar un mayor incremento del desgaste laboral tanto individual como colectivo, mientras que otros provocan un aumento de la competencia entre los trabajadores dificultando los lazos de solidaridad y organización. En lo que sigue sólo se consideran aquellos aspectos vinculados a cuestiones de género.

- Licencia por maternidad/gestación

Si bien las personas gestantes tienen garantizado su salario por el tiempo previsto en la ley o los convenios colectivos, los conceptos adicionales mencionados más arriba pueden perderse durante el goce de la licencia si la negociación colectiva no previó que no se descuenten. Además, quienes gozan de esta licencia suelen tener un perjuicio en la percepción del aguinaldo, ya que este tiempo no computa para su cálculo. Entonces en los meses de cobro del aguinaldo, el monto que percibe quien gestante, va a ser inferior al resto de los trabajadores aún cuando realicen la misma tareas y esté haciendo uso de una licencia legalmente reconocida.

- Antigüedad

El cómputo de la antigüedad en el empleo se suele calcular por cada año cumplido desde la fecha de ingreso e implica un porcentaje sobre el salario básico o suma fija por cada año trabajado. Aquí, el problema de la inequidad se asocia al tiempo de excedencia ya que que las personas que hagan uso del mismo, pierden esos días, meses, semanas para el cómputo de su antigüedad quedando en una situación más desfavorable que sus pares. Por ejemplo, si no se prevé lo contrario, una persona gestante que tuvo 4 hijos en un mismo empleo y utilizó 3 meses de excedencia en cada caso, pierde al menos un año de antigüedad.

- Promociones y ascensos

Obtener un ascenso o una promoción implica una mejora en el salario. No obstante puede suceder una situación similar a la anterior cuando las promociones o ascensos están sujetos a la antigüedad en el empleo. Retomando el caso de una persona con 4 hijos, tendría que trabajar un año extra para poder acceder a una promoción similar a sus pares.

Existen otras formas de desigualdad salarial que no están atadas a la forma en la que se regulan estos conceptos, sino que ocurre cuando los empleadores contratan a trabajadoras bajo modalidades peores pagas. Por ejemplo, que las mujeres ingresen como personal tercerizado bajo un convenio de menor salario o categorizarlas en peores puestos aún realizando las mismas tareas que sus pares varones. Aquí la desigualdad tiene que ver con la opción de tercerización en el primer caso, y de categorización en el segundo.



Por último, resta mencionar otra situación frecuente que ocurre en muchos lugares de trabajo que explican una desigualdad de género. Numerosos empleadores suelen “vetar” el ingreso de mujeres en determinados puestos, actividades o sectores. Si bien esto no implica una desigualdad salarial por igual tarea, se traduce en un impacto negativo para ocupar cargos jerárquicos o puestos que cuentan con salarios más altos. En todos estos casos no se trata de una desigualdad salarial sino de una segregación vertical en la actividad, sector o puesto.

La división sexual del trabajo y la doble jornada, generan desigualdad salarial que afecta principalmente a quienes tienen responsabilidades de cuidado. Para evitar parcialmente algunas de las pérdidas salariales que se mencionaron, muchos hogares externalizan esas tareas mediante la contratación de otras trabajadoras.

Las condiciones de trabajo de las empleadas de casas particulares

Este sector se compone por un 98% de mujeres y explica el 12% de la masa de trabajadoras en Argentina. En la actualidad, existen al menos 829.570 trabajadoras de casas particulares, empleadas en 1.514.000 puestos de trabajo, y se trata del empleo con mayor precariedad laboral de todo el mercado de fuerza de trabajo.

Tanto la tasa de informalidad en el empleo (trabajadoras asalariadas) como sobre los puestos de trabajo muestran los niveles más altos de todo el mercado de fuerza de trabajo: solo 2 de cada 10 trabajadoras están registradas en algún puesto de trabajo y solo 3 de cada 10 puestos de trabajo cumplen con el registro.

En relación al salario, cuentan con el peor valor horario y mensual de todas las asalariadas. Además, se trata de un sector que viene perdiendo contra la inflación hace varios años. Pese a la presión sindical en la comisión de casas particulares (espacio donde se negocian las paritarias del sector), en noviembre de 2022 se registra un 22% de pérdida salarial respecto a 2017.

Estas trabajadoras, además de contar con una fragilidad laboral extrema en términos de contratación y salario, no cuentan con licencias para el cuidado de otros, a excepción de la licencia por maternidad, aun cuando el 40% son el principal sostén económico del hogar y quien realiza las tareas domésticas y de cuidado en forma no remunerada.



A modo de cierre

Pensar en formas novedosas para limitar la desigualdad de género en el mundo del trabajo, genera un desafío para las organizaciones sindicales. Un punto de partida es conocer las formas que asumen en el mercado de fuerza de trabajo: segregación horizontal, segregación vertical y su impacto salarial.

Para avanzar en estrategias de igualdad, es posible formular cláusulas de negociación que fomenten la inclusión de los sujetos segregados en las actividades, puestos o sectores. También resulta importante pensar y repensar las formas de regulación de los adicionales que generan una pérdida salarial sobre quienes recae la doble jornada.

Otro eje para avanzar en la igualdad es externalizar la doble jornada por fuera de los hogares. Las demandas de un sistema integral de cuidado son una herramienta que permite atacar las desigualdades salariales y promover el acceso de cuidados para el conjunto de la clase: trabajadores con empleo, trabajadores que buscan empleo o se ven impedidos de buscarlo porque cuidan a otros, pero también para quienes hoy en día trabajan cuidando a otros en los hogares y conforman el sector más precarizado del mercado de fuerza de trabajo.