

Las desigualdades de género en las relaciones laborales en Argentina: un problema vigente y multidimensional

Alejandra Angriman

Secretaria de Igualdad de Género y Oportunidades de la CTA-A

Las desigualdades por género atraviesan la vida social e individual de las mujeres en todo el mundo. Por su persistencia, su alcance, su masividad y por los daños que provoca, las desigualdades en el plano laboral deben ocuparnos primordialmente.

Efectivamente, Argentina no escapa a la tendencia mundial, conservando serias dificultades en materias de acceso al puesto de trabajo y permanencia en el mismo. Así, la violencia doméstica e institucional cobra un nuevo color al articularse con el propio acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, y limitando con ello sus posibilidades de sobrevivir autónomamente.

El presente documento busca analizar algunos de los puntos centrales donde se concentra dicha desigualdad y se propone enumerar las diferentes resistencias que aún se generan para avanzar en una sociedad más igualitaria.

Situación actual de las mujeres trabajadoras en Argentina

Un informe de septiembre de 2017 del propio Ministerio de Trabajo arrojó datos preocupantes sobre la desigualdad que afecta a las mujeres en el mundo laboral. En primer lugar, se observó una muy baja inserción en la tasa de actividad, no sólo en comparación con países desarrollados sino también con vecinos del Mercosur. Actualmente, la tasa de actividad de las mujeres no llega al 48,1 por ciento. Al mismo tiempo, son víctimas privilegiadas del desempleo (10,2%), ubicándose casi dos puntos porcentuales por arriba del desempleo masculino (8,5%).

A su vez, se registró una fuerte concentración de mujeres en determinados sectores de actividad, constituyendo esto un proceso de segregación horizontal. Las mujeres desarrollan su actividad laboral principalmente en el área de servicios, y dentro de ella, en los sectores ligados a la educación (73,4% de mujeres), la salud (71,2% de mujeres) y el trabajo doméstico remunerado (98,7% de mujeres). Estas actividades se condicen con aquellas de menores salarios. Así, a la dificultad de in-

gresar al mercado de trabajo y, una vez allí, conseguir un empleo, se suma el hecho de que los mismos son principalmente actividades mal remuneradas.

Otro aspecto desarrollado en el informe remite a la brecha salarial entre trabajadores y trabajadoras, que se profundiza entre los asalariados y asalariadas más precarizados (los no registrados), llegando al 35 por ciento. El principal componente explicativo de esta brecha resulta ser la cantidad de horas destinadas al trabajo no asalariado, situación que se condice con la sobrecarga horaria que implican, para las mujeres en nuestro país, las tareas de cuidado, que duplican a las destinadas a ese fin por sus pares varones¹.

Inequidad en el acceso a puestos y carrera profesional: entre la exclusión y el estancamiento profesional

El primero de los ejes a abordar es la dificultad que encuentran las mujeres para lograr un puesto de trabajo de calidad, sostenerlo en el tiempo y conseguir prosperar en el mismo. Uno de los principales obstáculos que se presentan para las mujeres trabajadoras es la posibilidad de conciliar las tareas domésticas (que les son arbitrariamente asignadas) con las demandas laborales. Aun si logran vencer este obstáculo, sus posibilidades de conseguir un empleo se verán disminuidas debido a los mitos que rodean a las trabajadoras. Uno de ellos, y tal vez el más extendido, refiere a los altos índices de ausentismo que ellas poseerían debido a los imponderables de la vida doméstica. No obstante, un informe del Ministerio de Trabajo muestra que, lejos de ello, la fuerza de trabajo femenina resulta ser más predecible que la masculina, ya que su ausentismo injustificado es mucho menor que el de los hombres².

Pero aun cuando logramos atravesar estos límites y podemos aspirar a un puesto y sostenernos en él, las posibilidades de avanzar en una carrera profesional dentro del ámbito laboral son restringidas para las mujeres. Dicho fenómeno encuentra fundamento en la “masculinización” de puestos de trabajo, lo que trae aparejado como consecuencia la exclusión de las mujeres de los cargos pertenecientes a la estructura jerárquica y directiva. Esta discriminación descansa en mitos tales como la dificultad de las mujeres para lidiar con el trabajo y las tareas domésticas, o la supuesta preferencia de estas a dedicarse a labores con menos responsabilidades.

1 MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL et al. (2017, 20 de septiembre). Las mujeres en el mundo del trabajo. Extraído de <http://www.trabajo.gob.ar>

2 MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2015). Ausentismo laboral. Segundo semestre 2015. Extraído de <http://www.trabajo.gob.ar>

Estas problemáticas tienen un tratamiento legislativo enunciativo (principalmente, a partir de la sanción de la Ley 26.485 de marzo de 2009) y contados fallos que revierten la estratificación horizontal en algunas empresas³. Efectivamente, nuestro país no cuenta con ninguna política seria que tienda a morigerar, al menos, estas desigualdades.

Inequidad retributiva: existencia de una brecha salarial entre varones y mujeres trabajadoras

Otro indicador que posibilita observar la persistencia de desigualdades entre varones y mujeres en el ámbito laboral remite a la diferencia salarial que se cristaliza entre unos y otras. En los datos sistematizados por el Boletín de Estadísticas Laborales (BEL), se observa una brecha salarial⁴ entre varones y mujeres del 28 por ciento. Es decir, en promedio, cuando una mujer cobra 100 pesos, un varón cobra 128. A escala mundial, la brecha entre varones y mujeres se estima en un 32 por ciento⁵.

Esta brecha se estructura en base a promedios, y es por eso que es el resultado de diferentes procesos. En ella se hace patente, por un lado, el tipo de puestos, la calificación, y la cantidad horaria de los trabajos de varones y mujeres. Efectivamente, muchas veces el salario menor de las mujeres se explica porque las mismas acceden a puestos precarios, trabajos de poca calificación y son mayoritarias en los empleos de jornadas reducidas.

En este sentido, es interesante observar la diferencia salarial entre actividades “femenizadas” y “masculinizadas”. Así, los trabajos asociados a la administración y al cuidado de personas tienen un promedio salarial inferior al de las llamadas “tareas productivas”, típicamente ocupadas por varones. Las actividades en las que se trabaja, incluso en las profesiones en que los trabajadores y trabajadoras poseen una formación, están lejos de ser meras decisiones “personales” y “libres”, ya que en la mayoría de los casos se invisibilizan los mecanismos a través de los cuales se excluye a las mujeres de ámbitos productivos específicos.

3 En nuestro país existen al menos dos antecedentes jurisprudenciales que fallan en favor de las mujeres víctimas de segregación horizontal: “Fundación Mujeres en Igualdad c/Freddo”, y “Sisneros, Mirtha y otros c/Todelva SRL y otros”.

4 Con brecha salarial nos referimos al diferencial existente entre el salario de distintos trabajadores. A lo largo del informe esta diferencia se presenta de modo porcentual, en función de la comparación de salarios de diferentes grupos de trabajadores, o de estos grupos respecto del Salario Mínimo Vital y Móvil.

5 Disponible en: <http://www.ilo.org/>.

Todos estos elementos que intentan explicar el diferencial salarial entre trabajadores y trabajadoras remiten a otras prácticas discriminadoras que acontecen en el ámbito laboral y fuera de él. Al mismo tiempo, otro tanto del diferencial de la brecha se compone de elementos no explicables asociados a la discriminación, y la presencia de prácticas sexistas en las relaciones laborales, las cuales se naturalizan en cada lugar de trabajo y permiten que sea posible encontrar trabajadores ocupando un mismo puesto con salarios diferentes (generalmente, a favor de los trabajadores varones).

Nuevamente nos encontramos ante una falta absoluta de políticas públicas que avancen sobre los nudos de la cuestión. La mayoría de las acciones posibles quedan supeditadas a las trabajadoras registradas que cobran por una misma tarea, y en la misma empresa, menos salario que un trabajador varón. Estos casos pueden denunciarse e incluso judicializarse. No obstante, los fundamentos donde se asienta y estructura esta desigualdad quedan intactos.

Inequidad de trato: las trabajadoras y la violencia de género

A la dificultad de ingreso, de carrera, a la segregación que implica la desigualdad salarial, se suma otro tipo de violencia. Se trata de mecanismos que operan sobre la construcción imaginaria de la mujer como un objeto condenado a la satisfacción del deseo masculino. Tal situación tiene como consecuencia la inestabilidad de las mujeres en el mercado del trabajo, y muchas veces resultan ser la causa de despidos o renunciadas.

Más aún, cuando la violencia de género proviene de un ámbito extralaboral (relaciones personales de la trabajadora), el efecto resulta ser el mismo: la exclusión de la víctima del ámbito de trabajo debido a los “costos” que supone para los empleadores asumir el problema y tratarlo como tal. Así es como la limitación de la permanencia de las mujeres trabajadoras en sus puestos laborales resulta ser la dificultad de encontrar canales institucionales dentro de las empresas que las contengan cuando son víctimas de violencia laboral o doméstica⁶.

6 Efectivamente, la violencia doméstica y sus secuelas son, en el mejor de los casos, asumidas como enfermedad, y así es tratada por el empleador. La Ley de Contrato de Trabajo no contempla esta particularidad, ni todo lo que de ella se desprende (necesidad de traslado, asistencia psicológica adecuada, etcétera). En tal sentido, se ha avanzado en muchos convenios colectivos de trabajo, incluyendo una licencia especial con sus especificaciones para estos casos. Por otro lado, hay diversas iniciativas provinciales y nacionales tendientes a regular esta situación.

Frente a ambas situaciones, las organizaciones obreras argentinas han dado algunos pasos a través de la incorporación de protocolos de género en el ámbito laboral, y mediante la instalación de licencias específicas para contener los episodios de violencia de género doméstica. En ambos casos, el canal de acción ha sido la negociación colectiva.

En relación con las licencias por violencia doméstica, las organizaciones hemos logrado negociar cláusulas que contienen a la trabajadora integralmente y que incluyen, de ser posible, su traslado a otra jurisdicción. Es un camino que se ha comenzado a recorrer en los últimos años y que debe generalizarse a todos los convenios colectivos posibles.

Al mismo tiempo, la violencia y el acoso laboral se encuentran actualmente ausentes en las estadísticas públicas. Se han realizado algunos intentos autoadministrados de cuestionarios que no han recorrido buen camino.

Inequidad en la asignación de tareas y uso del tiempo: la persistencia de una doble jornada laboral

Finalmente, el último de los ejes a desarrollar remite a la doble jornada que desarrollan las trabajadoras cada día. En el caso de las mujeres, a la jornada laboral asalariada le sigue y le antecede la jornada laboral familiar. Se trata de todo aquel tiempo no remunerado que trabajamos en el ámbito del “hogar”, protección de niños y ancianos, limpieza, comida, etcétera. En Argentina, las mujeres dedicamos a este tipo de trabajos no reconocidos el doble de tiempo que nuestros pares varones, sin importar que nuestra jornada asalariada haya sido de la misma cantidad de horas. Este trabajo invisibilizado no solo no se reconoce sino que además genera un mayor desgaste sobre nuestro cuerpo y nuestra mente.

La lucha contra la doble jornada laboral no es exclusivamente una lucha por el reparto equitativo de las tareas domésticas, sino que es la lucha por que el Estado se haga responsable y garantice tareas de cuidado que permitan a las mujeres aspirar a más y mejores puestos. La falta de vacantes en jardines maternales o el cierre de escuelas en zonas rurales profundizan la necesidad de destinar tiempo familiar al cuidado, tiempo que recae invariablemente sobre la mujer. Lo mismo ocurre con el cuidado de adultos mayores y la política de externalizar el cuidado hospitalario sin dar a las familias ningún tipo de contención emocional o financiera para hacerse cargo. Pero además, este proceso se articula con licencias laborales para las tareas de cuidado que recaen sobre las mujeres trabajadoras, perpetuando la desigualdad. Solo por dar un ejemplo: Argentina posee un sistema de licencias para madres y padres que se encuentra entre los menos desarrollados de la región y que no logra despegar de la lógica heteroparental. El desacople respecto de la tendencia internacional se observa, entre otras cosas, en la biologización de la maternidad y de la paternidad.

En Argentina, la protección del nacimiento, y con ella las licencias a madres y padres, está reservada al plano de la formalidad laboral y de la relación de dependencia⁷. Es decir, rige solo para las mujeres y varones registrados, dejando afuera de la cobertura a más del 34% de la población ocupada y profundizando, a partir de ello, los niveles de vulneración de estos trabajadores y, principalmente, trabajadoras.

En los últimos años asistimos a un incremento constante de las licencias por paternidad pactadas en los convenios colectivos de trabajo. Si bien la ampliación de esta cobertura muestra, por un lado, la insuficiencia de esta regulación y el avance de las organizaciones sindicales en una perspectiva igualitaria, evidencian al mismo tiempo las limitaciones que siguen existiendo para que los trabajadores varones formen parte igualitariamente del momento del cuidado familiar. La mayoría de los convenios pasaron de dos días corridos a un rango comprendido entre los dos días hábiles y los siete días corridos. Son minoritarios los que logran quebrar ese techo y llegan, incluso, a los quince días corridos.

Nuevamente, la política pública parecería dirigirse hacia la ampliación de la licencia parental y no a un cuestionamiento que permita un verdadero reparto igualitario de las tareas. Los debates legislativos en torno a esto no deben olvidar esta perspectiva.

Conclusiones: persistencia de la desigualdad en el mercado laboral argentino

Tal y como quedó esbozado en el resumen precedente, las desigualdades de género en el interior de las relaciones laborales en Argentina resultan ser un problema vigente y multidimensional. Los avances realizados en la materia por parte del gobierno no parecen ser más que posiciones de compromiso que no resuelven ni se proponen resolver nada. Incluso en algunos de los casos, terminan reforzando patrones y mitos que supuestamente venían a contrarrestar. Al mismo tiempo, es necesario reconocer la fuerza que oponen las patronales al debate sobre temas ligados a la igualdad de género en el marco de las rondas paritarias. En parte, ello explica el avance magro que las organizaciones sindicales han tenido

7 Una posibilidad de avanzar en tal sentido sería la ratificación por parte del Estado argentino del Convenio de la OIT 183, en el cual se garantiza, a todas las “mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente (...)”, el “derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas”.

en este sentido. De lo dicho anteriormente se desprende la necesidad de avanzar en diferentes iniciativas tendientes a igualar derechos y ampliarlos. En tal sentido, a nivel mundial, se viene trabajando sobre un nuevo paradigma de cuidado natal que se lo conoce como licencias parentales. Estas licencias buscan promover la equidad de género, redistribuyendo los roles en el interior de las familias, promoviendo prácticas de crianza más igualitarias. Si bien en Argentina son incipientes, comienzan a aparecer en algunos convenios colectivos de trabajo (principalmente por empresa) y en algunas administraciones provinciales, como la vigente en la provincia de Tierra del Fuego.