

Brecha salarial según género

Una mirada desde las instituciones laborales

Nora Goren - David Trajtemberg

NOVIEMBRE 2018

- Las diferencias de remuneración según género son el resultado de múltiples factores relacionados con la discriminación directa e indirecta, que se plasman en la estructura y dinámica del mercado de trabajo, en el cual instituciones laborales que no incorporen un adecuado enfoque de género pueden constituirse en fuentes de desigualdad.
- En este trabajo, por un lado, analizamos las brechas salariales entre mujeres y varones a través de las diferencias que encontramos entre los ingresos laborales mensuales y horarios promedio, dando cuenta de su evolución en los últimos 10 años.
- Por el otro lado, señalamos cómo ciertas normas implícitas en la Ley de Contrato de Trabajo y en los convenios colectivos de trabajo pueden ser factores explicativos de la brecha salarial en las retribuciones. Estas incluyen, además del salario base, pluses, complementos, pagos periódicos sujetos a cumplimiento de determinados criterios, compensaciones por la realización de ciertos trabajos o tareas, percibidos de manera regular u ocasional que posibilitan su explicación.
- Un diseño adecuado de la estructura en los convenios colectivos, en el que se modifiquen los criterios que llevan a cobrar dichos conceptos salariales y que enmascaran la desigualdad económica entre personas de distinto sexo, contribuiría a disminuir una de las fuentes de la inserción laboral desventajosa que sufren las mujeres en el mercado de trabajo.
- Pretendemos que, una vez identificadas las causales de la desigualdad relacionadas con los fenómenos aquí analizados, se pueda reinterpretar el mecanismo por el cual se aspira a concretar el principio de igualdad de pago por trabajo de igual valor. Esto se debería acompañar por reevaluaciones intrasectoriales de las contribuciones relativas de puestos de trabajo específicos o de grupos de empleados/as, así como también la búsqueda para asegurar a nivel intersectorial que las ocupaciones dominadas por mujeres sean remuneradas adecuadamente.



Índice

■ 1. Introducción	5
■ 2. Marco de abordaje	6
■ 3. Brechas salariales de género entre 2006 y 2017 en Argentina	10
■ 4. Ley de Contrato de Trabajo	16
■ 5. Convenios Colectivos de Trabajo	19
■ 6. Reflexiones finales	23
■ Bibliografía	25



1. Introducción

Las injusticias de género se expresan en múltiples dimensiones y espacios, una de las cuales es la desigualdad salarial expresada en el mercado de trabajo. Las mujeres son aproximadamente la mitad de la población del mundo; no obstante, en ningún país constituyen la mitad de la población activa y en todos ellos, los salarios promedio son menores que los de los varones.

Algunos estudios (Esquivel, 2007; Rubery y Koukiadak, 2016; Espinola, 2012; Goren y Trajtemberg, 2016) dan cuenta de los factores que subyacen a la existencia de brechas salariales entre mujeres y varones en relación con el empleo asalariado. La segregación ocupacional, horizontal y vertical, la cantidad de horas trabajadas y la discriminación de los empleadores conforman un conjunto de factores explicativos de las desigualdades salariales.

Sin embargo, en el ámbito académico se le ha prestado menos atención al papel de las instituciones laborales en cuanto a su contribución a la definición de la estructura de las remuneraciones y la incidencia que ello conlleva sobre estos diferenciales de ingresos. De esta manera, y con el objetivo de aproximarnos a una comprensión más acabada de las diferencias salariales, en este artículo analizaremos los componentes del salario contemplados en las instituciones laborales, básicamente en aquellas normas que afectan su determinación y las condiciones laborales del conjunto de los/as trabajadores/as en relación de dependencia del sector privado.

De este modo, en primer lugar, nos abocamos al análisis de las normas estipuladas en la Ley de Contrato de Trabajo que repercuten sobre el nivel y la estructura de la remuneración de los trabajadores/as. Por otro lado, buscamos identificar premios y/o adicionales incorporados a los convenios colectivos de trabajo que

contribuyen a la conformación de los salarios, con el objetivo de observar la posible incidencia que pudieran tener en las diferencias de ingresos laborales entre mujeres y varones.

Es de destacar que la Ley de Contrato de Trabajo regula las condiciones laborales de la gran mayoría de los asalariados del sector privado. Quedan excluidos de esta regulación el personal de casas particulares y los/as trabajadores/as del sector agrario comprendidos en el régimen especial de trabajo agrario¹. Por su parte, los/as empleados/as de empresas estatales y los/as trabajadores/as de algunos organismos descentralizados también tienen sus condiciones laborales definidas en la Ley de Contrato de Trabajo.

Las regulaciones establecidas en esta normativa configuran un piso en los derechos laborales de los/as trabajadores/as, y no pueden ser traspasadas sin que ello implique una ilegalidad. Los convenios colectivos de trabajo establecen un segundo piso en la constitución de los derechos laborales, que se ubican por encima del umbral de la Ley de Contrato de Trabajo y pueden mejorar las condiciones laborales estipuladas por la ley o regular aquellos aspectos no considerados en ella.

En la legislación argentina, la negociación colectiva exhibe una amplia cobertura en relación con el conjunto de la población asalariada. Son pocos los colectivos de trabajadores/as que no se pueden sindicalizar en la actualidad —ejemplo de ello son las fuerzas armadas y de seguridad—

¹ Es de destacar que las trabajadoras de casas particulares y del sector agrario son quienes desempeñan en mayor medida sus tareas en condiciones de precariedad y no registración laboral. Además, el trabajo en casas particulares es desempeñado principalmente por mujeres; y por individuos jóvenes en el sector agrario (tanto varones como mujeres).



y también son escasos los/as restantes trabajadores/as en relación de dependencia que no están cubiertos por un convenio colectivo de trabajo; principalmente cuando se trata de personal jerárquico y/o con personal a cargo, profesionales de algunas actividades y empleados/as estatales de algunas jurisdicciones.

Para ello, en un primer momento y a modo introductorio, haremos un breve recorrido por las principales corrientes que desde la literatura especializada en la temática explican las desigualdades salariales; en un segundo momento, nos proponemos analizar la diferencia salarial entre varones y mujeres y su evolución en los últimos 10 años, en función de distintos atributos. Por último, revisamos la normativa laboral incorporada en dos tipos de instituciones laborales: la citada Ley de Contrato de Trabajo, N° 20744, y en los convenios colectivos de trabajo.

Para poder cumplir con el último de los objetivos señalados se seleccionaron seis convenios colectivos de actividad, que representan aproximadamente un 40% de los/as asalariados/as comprendidos en la negociación colectiva: comercio, gastronómicos, sanidad, maestranza, entidades deportivas y civiles e indumentaria. Se estima que, en conjunto, estos convenios colectivos se aplican sobre una cantidad aproximada de dos millones de asalariados registrados del sector privado.

En la selección de los convenios se privilegiaron aquellos que se aplican sobre un colectivo de trabajadores/as integrados en distintas proporciones tanto por varones como por mujeres. También se estableció como objetivo contar con convenios colectivos correspondientes a una gama amplia de ramas de actividad (industria, comercio y servicios), para identificar las particularidades vinculadas a cada sector económico.

2. Marco de abordaje

Partimos de una perspectiva analítica que se sitúa en los enfoques de género y feminista, que buscan dar cuenta de los factores constitutivos y las formas de expresión de las desigualdades de género en el trabajo. Tradicionalmente, este terreno es abordado como espacio social *neutral*, desmarcado de las relaciones de sexo-género; es decir, pensado en términos *estrictamente económicos*.

Distintos enfoques y perspectivas teóricas, como la neoclásica, institucionalista y marxista clásica², señalan la existencia de una *división sexual del trabajo*, en tanto mecanismo que se refleja en diferencias en la participación laboral y explica las diferencias salariales entre varones y mujeres. No obstante, las explicaciones dadas para elucidar estas diferencias que configuran inequidades –si bien pueden ser útiles en tanto brindan elementos para predecir el efecto de la división sexual del trabajo sobre el acceso, demanda, la dinámica del mercado de trabajo y los condicionantes relativos a la estructura ocupacional y sectorial– suelen proporcionar evidencias de los *aspectos individuales y familiares* y de las *preferencias laborales*, dejando por fuera los factores estructurales que dan lugar a esas desigualdades y que actúan en su reproducción.

Así, la teoría económica neoclásica se centra en dos factores para explicarlas: por un lado, los vinculados a la oferta laboral, y por el otro, los que se relacionan con la demanda laboral. Respecto del primero, se señala que las diferencias se basan en las preferencias y restricciones de los/as propios/as trabajadores/as. Estas restricciones son explicadas principalmente a partir de la teoría del capital humano, que señala

² Para un desarrollo de los debates, ver Goren (2017).



que las diferencias en cuanto a ocupaciones y retribuciones se basan en la presencia de diferencias en la productividad de los trabajadores y las trabajadoras, dadas por desigualdades en la inversión en capital humano de cada uno de ellos. Esta teoría asume que los mercados se hallan en competencia perfecta, que las ofertas de trabajo femenino y masculino contienen diferentes cantidades de capital humano; y dado que la productividad depende del nivel educativo y de la capacitación laboral que reciben los/as trabajadores/as, las mujeres son menos productivas porque invierten menos en su nivel de educación, lo cual redundará frecuentemente en su deserción del mercado de trabajo y en la preferencia por ciertas ocupaciones. No obstante, a la evidente equiparación de las oportunidades educativas y de los niveles efectivos de escolaridad entre ambos sexos no le ha seguido una igualación de las condiciones en el mercado laboral. Y la teoría no da cuenta de esos cambios ni brinda explicaciones al hecho de que aún persistan diferencias de género sustanciales en la participación económica y en los beneficios monetarios de dicha participación. Mientras que cuando se las analiza desde la demanda de trabajo, los argumentos se sustentan en las preferencias de los/as empleadores/as, y se señala entonces que priman decisiones racionales de inversión. A esta racionalidad le subyace que la contratación de mujeres representa costos más elevados, debido a que lleva aparejada una serie de costos laborales indirectos (licencias por maternidad, espacios de cuidado infantil, etcétera).

Por su parte, desde la teoría institucionalista, se señala que la discriminación y/o la desigualdad se originan dentro del sistema económico, e indican que la situación ordinaria es el desarrollo económico desigual. Los teóricos de esta corriente privilegian los factores que *afectan la demanda* más que a los de la oferta. Se centran en *los tipos de trabajo*, más que en las características

de los/as trabajadores/as (Brunet y Alarcón, 2005).

Se señala, además, que muchas empresas poseen un mercado de trabajo interno regulado -sector primario-, el que se diferencia del mercado de trabajo externo -mercado secundario-, competitivo bajo las normas de la teoría económica convencional. Así en el sector primario, los puestos se cubren mediante la promoción o transferencia de trabajadores/as en jerarquías bien definidas, resguardados de la lógica externa. Estos mercados internos son los segmentos que están concebidos como los mejor organizados en la economía, ocupados por los/as más capacitados/as y más especializados/as. Así, en el mercado secundario, las mujeres realizan los trabajos menos interesantes y peores pagos. Es un sector concebido para ser ocupado por trabajadores/as que pueden ser prescindibles e intercambiables, con menores remuneraciones y con requerimiento de menores calificaciones o con calificaciones no valoradas. Desde esta perspectiva, es en el proceso de selección de personal cuando se define cuál es el segmento en que ingresan los/as trabajadores/as, y se considera que las posibilidades de movilidad entre uno y otro segmento son limitadas (Piore 1970; Rumberger y Carnoy 1980). Este análisis omite que, en muchos de los trabajos realizados por mujeres que cuentan con escalafones profesionales, estos presentan bajos niveles de rotación respecto de los sectores masculinizados. Que las calificaciones, en tanto aspecto central para la organización del proceso de trabajo y bajo una supuesta neutralidad, se erigen como mecanismo invisible que asigna a las mujeres los puestos de menor reconocimiento social y, por consiguiente, económico. Así, Heidi Hartman (1979) señala que considerar la distribución de los/as trabajadores/as según segmentos económicos no contempla las dimensiones más significativas del empleo que no aparecen agrupadas en segmentos fácilmente



identificables. Y que fueron pensados más para puestos de trabajo del ámbito industrial y no de servicios.

Por su parte, la línea de pensamiento marxista tradicional considera que la división sexual del trabajo responde a la lógica del capital; por lo tanto, la lucha de las mujeres para superar tal situación debería formar parte de la lucha de clases. No obstante, los aportes del feminismo han contribuido a introducir el estudio de lo micro-económico y han puesto en evidencia que, para entender el funcionamiento del sistema, no basta con estudiar la producción realizada en condiciones capitalistas y el trabajo allí desarrollado, sino que también se debe identificar a quienes participan en las formas no capitalistas de producción como mero ejército laboral de reserva o como trabajadores/as improductivos/as. Resulta, por lo tanto, central, estudiar en la realidad concreta cuál es la contribución a la reproducción social. Así, el feminismo socialista (o marxismo feminista) sostiene que la subordinación de las mujeres sólo puede comprenderse si se la ve simultáneamente con los lentes del sexo-género y de la clase, donde las relaciones patriarcales sobreviven y se desarrollan al lado del capitalismo. Las marxistas feministas señalan que la división sexual del trabajo es una de las causas principales del lugar subordinado que se le asigna a la mujer en la sociedad y en la familia. Así, las relaciones genéricas que se establecen entre los sexos ubican a las mujeres en situaciones desventajosas frente a los varones, y uno de los ámbitos de subordinación es el de la distribución del trabajo, o sea, la división del trabajo entre unos y otras.

Los estudios que abordan la temática desde la división sexual del trabajo según sexo/género resaltan la interdependencia entre las esferas de la producción y la reproducción social, entendidas como dos momentos de una misma relación, y se detienen en el análisis de las

complejidades que implica la distinción moderna público/privado para las mujeres, y en el modo en que han ampliado el ámbito de análisis extendiéndolo a todos los procesos de aprovisionamiento social, más allá del mercado, que han aportado nuevas explicaciones (Hartmann, 1979; Beechey, 1990; Benería y Roldán, 1992; Harding, 1995; Kergoat, 1998; Carrasco, Dominguez, 2003).

En este marco, pues, la división sexual del trabajo hace referencia al reparto social de tareas o actividades según sexo-género, así como a la existencia de procesos de sexualización en la división social y técnica del trabajo, lo que se expresa en una inserción diferenciada de varones y mujeres en los espacios de la reproducción y de la producción social (Beechey 1994; Benería, Roldan, 2012; Goren 2013).

De esta manera, se visibiliza que:

- a) los modelos sociales y culturales de conducta considerados adecuados para cada sexo/clase y las “preferencias” de género resultan de una socialización orientada a la creación de funciones generizadas para diferentes tipos de trabajos;
- b) la división sexual de las tareas a nivel del proceso de trabajo naturaliza la existencia de algunas cualidades como propias de la fuerza de trabajo femenina y otras como inherentes a la fuerza de trabajo masculina y que, por consiguiente, van a definir los trabajos como femeninos o masculinos;
- c) los puestos de trabajo tienen *sexo*, y las *cualificaciones* no son reconocidas de la misma manera según los géneros;
- d) existe un sesgo cultural que minusvalora el trabajo de las mujeres, que son posicionadas en tanto *fuerza de trabajo secundaria*;



- e) la diversidad propia de las organizaciones familiares se ha extendido y visibilizado, y se ha puesto en cuestión la ideología familiarista tradicional, basada en la postulación de roles sexuales asignados por naturaleza y la heterosexualidad obligatoria;
- f) las mujeres no “deben ser” las principales responsables del cuidado y/o de la gestión del espacio familiar y de la reproducción social; se propone reemplazar el modelo de complementariedad por el de corresponsabilidad;
- g) el aumento de los niveles educativos de las mujeres en las últimas décadas no condujo a la superación de las inequidades, lo que desmantela la idea de que la segregación laboral por género obedece a un desnivel de las cualificaciones entre varones y mujeres;
- h) las actividades de reproducción son un aporte central a la economía de los países, y la propia distinción dicotómica entre producción y reproducción es impensable por fuera del sistema sexo-genérico;
- i) las relaciones de poder y autoridad en el ámbito económico están constituidas por las relaciones de género.

En síntesis, el mercado de trabajo no es un espacio sexualmente neutro, sino que a él le subyace la concepción recortada de que se puede pensar el mercado de trabajo sin relacionarlo con el espacio reproductivo, sin considerar la interdependencia de las esferas de la producción y la reproducción social como dos momentos de una misma relación. Lo dicho conlleva a abordar una estructura cargada de tensiones y sobrecargas expresadas en el hecho de que en los trabajos se conforman y delimitan territorios femeninos y territorios masculinos que se reproducen de manera persistente; y por el otro, contienen una valoración diferencial que se tra-

duce en relaciones sociales desiguales, con una fuerte impronta en términos salariales en detrimento de las mujeres.

En relación con lo señalado, la segregación del mercado laboral consiste en la exclusión de las mujeres de ciertas ocupaciones y su concentración en aquellas que presentan, por un lado, las peores condiciones laborales; mientras que, por otro, son las peor remuneradas. La segregación se puede presentar –tal como se desarrollará en el próximo apartado– de dos formas: de modo horizontal, que da cuenta de la manera en que se distribuyen los varones y las mujeres en diferentes ocupaciones; y de manera vertical, que se refiere a cómo se distribuyen, considerando las posiciones jerárquicas que ocupan en cada uno de ellos.

Es justamente en este punto donde nos interesa indagar sobre la incidencia de las instituciones laborales en la conformación de los salarios; entendiendo que estas no son ajenas a los modos en que se reproducen las inequidades en el resto de las instituciones.



3. Brechas salariales de género entre 2006 y 2017 en Argentina

En este apartado, daremos cuenta de las brechas salariales mensuales y horarias entre mujeres y varones poniendo particular atención en los factores explicativos de ellas, así como en su evolución a lo largo de los últimos 10 años.

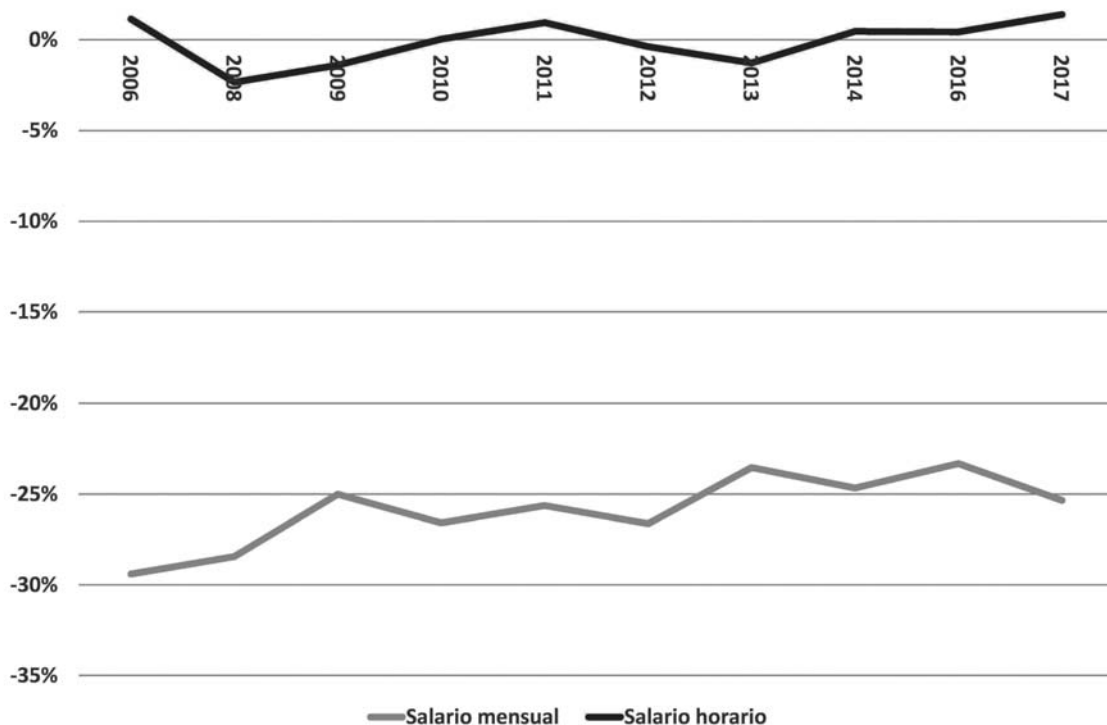
En relación con el salario promedio, se evidencia que, en el año 2017, las mujeres percibían, en promedio, un salario mensual un 25% inferior al que cobraban los varones, en el conjunto de los aglomerados urbanos del país. Se puede observar una leve reducción de esta relación entre 2006 y la actualidad. En efecto, en el período 2006-2008, los varones cobraban un 28/29% más que las mujeres; entre 2010 y 2012, dicha proporción se redujo a un nivel del 27%;

y en el período más reciente, entre 2013 y 2017, se ubicó en el orden del 23/25%.

Cuando se analizan las diferencias de los salarios horarios promedio, se observa que los varones y las mujeres perciben prácticamente el mismo salario, es decir, en este caso, la brecha de género parece no existir. Considerando que las mujeres perciben un salario mensual 25% inferior al de los varones, pero que cobran el mismo salario horario promedio que ellos, se puede deducir que la cantidad de horas trabajadas es uno de los factores que incide sobre la brecha de ingresos laborales. Efectivamente, en el período analizado, las mujeres trabajaron en el mercado laboral un promedio de 31/33 horas semanales, mientras que los varones tenían una jornada promedio de 42/46 horas a la semana.

Grafico 1

Brecha de salario horario y salario mensual entre varones y mujeres (2006-2017). En %.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de EPH-INDEC.



Si bien la extensión de la jornada de trabajo es uno de los factores que explicaría la diferencia de salarios que perciben varones y mujeres en el mercado de trabajo, también están presentes otros que se relacionan con la distribución del empleo entre sectores económicos y en la distribución de tareas que desempeñan unos y otras. Al considerar estos otros factores, se podrá comprobar que en ciertas ramas de actividad las mujeres obtienen menores ingresos laborales que los varones, no sólo mensuales sino también horarios. Los arreglos institucionales, como veremos en el siguiente apartado, también pueden incidir sobre la estructura de los salarios; si no contemplan adecuadamente la inserción diferenciada de varones y mujeres en el mercado de trabajo, se podrían constituir en otra causa que ayudaría a explicar las brechas salariales mensuales y horarias. A modo de ejemplo, la extensión de la jornada horaria por encima de la jornada normal –principalmente en el segmento de empleo registrado– se paga como hora extra (entre un 50% y 100% más que la hora normal), y esto podría significar una mayor remuneración mensual y horaria para aquel conjunto de trabajadores que llevan adelante jornadas de trabajo más largas.

El empleo femenino se concentra en unas pocas ramas de actividad, la más significativa de las cuales es el trabajo en casas particulares, que explica el 23% del empleo femenino asalariado³, y que, junto con el empleo en las ramas de enseñanza y salud, explican la mitad del empleo asalariado femenino⁴. En ellas, la incidencia del trabajo de las mujeres asalariadas superó el 68% en 2006 y el 74% en 2017. Estas proporciones no se modificaron en los últimos 10 años⁵. Gran parte de los empleos en los que son demandadas las mujeres en estas ramas de actividad, se asocian con las tareas domésticas y de cuidado (adultos y menores) y, en este sentido, el ingreso al mercado de trabajo constituiría una extensión de las actividades no

remuneradas que realizan en el ámbito privado del hogar.

En cambio, el 50% de los varones asalariados trabajan en las ramas de la industria, comercio y construcción, todos sectores donde el empleo femenino representa una proporción inferior al 36%.

Las mujeres perciben menores remuneraciones que los varones en casi todas las ramas de actividad, fenómeno que se extiende durante todo el período analizado. Una de las pocas excepciones se encuentra en la construcción, donde el peso del empleo femenino apenas representa un 5% del total, seguramente a causa de que las mujeres son empleadas en tareas administrativas y profesionales, y los varones, en tareas operativas. En la rama de transporte y en el sector público también se aprecia que las mujeres perciben menores remuneraciones mensuales, pero que cuando se analiza el salario horario la relación se invierte y las mujeres cobran mayores salarios que los varones (esto fue así en los años 2006, 2010 y 2017 para el sector público, y para los años 2010 y 2017 en el transporte; no así para 2006).

³ En el conjunto del empleo asalariado femenino registrado, la participación de las trabajadoras de casas particulares se reduce a menos de la mitad (9% en 2017) y se incrementa el peso del empleo en las ramas de la enseñanza y salud, donde prevalece en menor magnitud el empleo asalariado no registrado.

⁴ En estas ramas (trabajo en casas particulares, enseñanza y salud), el peso del empleo femenino superaba el 68% en 2006 y el 74% en 2017.

⁵ En el empleo asalariado, estas tres ramas concentran el 50% del empleo femenino, aunque con una distinta composición que en el conjunto del empleo asalariado (incluyendo también a los asalariados no registrados).



Grafico 2
Brecha de salario mensual y horario entre varones y mujeres, según rama de actividad.
Total de empleo asalariado (2006-2010-2017). En %.

Rama de Actividad	2006		2010		2017	
	Salario Mensual	Salario Horario	Salario Mensual	Salario Horario	Salario Mensual	Salario Horario
Primario	-55%	-47%	-30%	-22%	-13%	9%
Industria	-28%	-15%	-19%	-4%	-21%	-15%
Construcción	63%	85%	40%	39%	15%	53%
Comercio	-24%	-8%	-27%	-12%	-22%	-2%
Hoteles y restaurantes	-16%	-5%	-14%	4%	-19%	-3%
Transporte	-20%	-5%	-2%	8%	-1%	9%
Servicios empresariales	-12%	0%	-21%	-11%	-14%	4%
Sector público	-8%	27%	-3%	8%	-8%	5%
Enseñanza	-13%	-1%	-18%	1%	-11%	-11%
Salud	-31%	-30%	-21%	-12%	-31%	-21%
Casas particulares	-28%	-15%	-23%	19%	18%	28%
Servicios	-33%	-8%	-33%	-11%	-16%	-6%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de EPH-INDEC

En ciertas ramas de actividad, durante el año 2017, la brecha salarial horaria resulta negativa pero inferior a la brecha del salario mensual; y en otros casos, donde también la brecha mensual resulta negativa, la brecha horaria se transforma en positiva. Efectivamente, en 2017, en la industria manufacturera, la brecha salarial mensual resultaba negativa, del orden del 21% desfavorable para las mujeres, mientras que se reducía al 15% cuando se consideraba la brecha salarial horaria. También se observa el mismo comportamiento en comercio (-22% la brecha salarial mensual y -2% la horaria), hoteles y restaurantes (-19% y -3%, respectivamente), salud (-31% y -21%, respectivamente) y servicios sociales (-16% y -6%, respectivamente). En otras ramas, la brecha salarial mensual es negativa (varones ganan más que las mujeres), pero la brecha salarial horaria se transforma en positiva (mujeres ganan más por hora que los varones), como por ejemplo, en

servicios empresariales (14% negativa la brecha salarial mensual y 4% positiva la brecha horaria) y sector público (8% negativa y 5% positiva, respectivamente).

Al comparar los sectores donde se concentra el empleo de varones y de mujeres, se aprecia que el salario mensual de los varones de la industria supera el salario, también mensual, de las mujeres que trabajan en las ramas de salud, educación y en casas particulares. Al mismo tiempo, el salario mensual promedio de las mujeres que trabajan en la rama de salud y enseñanza supera el salario que perciben los varones de los ámbitos de construcción y comercio (por lo menos, en 2010 y 2017). Además, el salario mensual de la ocupación principal de mujeres que trabajan en casas particulares resulta el más bajo de todas las ramas de actividad tanto de varones como de mujeres (representa entre un 40% y 50% del salario masculino en la construcción).



Cuadro 1
Salario mensual y horario en sectores de mayor participación de empleo masculino y femenino (2006-2010-2017). En \$ corrientes.

Rama	Salario mensual		
	2006	2010	2017
	Varones		
Industria	\$ 1.220,9	\$ 2.751,2	\$ 17.138,2
Construcción	\$ 719,0	\$ 1.744,4	\$ 10.722,8
Comercio	\$ 999,8	\$ 2.274,4	\$ 13.913,2
	Mujeres		
Enseñanza	\$ 962,0	\$ 2.393,1	\$ 13.112,6
Salud	\$ 835,4	\$ 2.583,9	\$ 14.786,1
Casas Particulares	\$ 289,2	\$ 747,9	\$ 5.203,1
Rama	Salario Horario		
	2006	2010	2017
	Varones		
Industria	\$ 6,2	\$ 14,5	\$ 95,3
Construcción	\$ 3,9	\$ 10,2	\$ 63,0
Comercio	\$ 4,9	\$ 11,5	\$ 75,5
	Mujeres		
Enseñanza	\$ 9,3	\$ 24,4	\$ 124,0
Salud	\$ 6,1	\$ 17,5	\$ 105,0
Casas Particulares	\$ 3,6	\$ 8,6	\$ 69,7

Fuente: Elaboración propia sobre la base de EPH-INDEC

En términos de salario horario, las mujeres que trabajan en las ramas de salud y enseñanza perciben un salario horario más alto que el que obtienen los varones en los sectores de la industria, comercio y construcción. En 2017, el salario horario de las trabajadoras de casas particulares ya no resultaba el más bajo de la economía, ya que superaba el valor que percibía un varón trabajando en la construcción, y si bien es más bajo que el salario horario de un varón que trabaja en la rama de comercio, la diferencia es inferior al 10%. Es posible que la sanción del régimen de las trabajadoras de casas particulares y la habilitación de un proceso para negociar condiciones de trabajo hayan dado un impulso a los salarios de las trabajadoras de esta rama de actividad, aunque harían falta observaciones más recientes para verificar si se mantiene o no esta observación.

Con respecto a la calificación de las tareas que desempeñan varones y mujeres, se pueden apreciar algunas diferencias significativas: i) 6 de cada 10 varones asalariados trabajan realizando tareas operativas, cuando en el caso de las mujeres la relación es de 3,6 cada 10 asalariadas; ii) 3,6 de cada 10 mujeres asalariadas trabajan realizando tareas no calificadas; esa relación se reduce a 2 de cada 10 entre los varones; iii) 2 de cada 10 mujeres y 1,3 de cada 10 varones trabajan efectuando tareas técnicas; iv) finalmente, una proporción semejante, del 7%-8% tanto de varones como de mujeres, realizan tareas profesionales. En síntesis, las mujeres asalariadas trabajan principalmente efectuando tareas no calificadas y operativas, en tanto los varones lo hacen en las tareas de carácter operativas.



Las mujeres perciben salarios mensuales inferiores a los de los varones en todas las calificaciones de tareas, en los tres años analizados. La brecha salarial mensual de la ocupación principal más elevada se encuentra en las tareas no calificadas, donde se concentra el empleo de las mujeres que trabajan en casas particulares. Allí, la brecha salarial mensual alcanzó al 37% en 2017, cuando tanto en 2006 como en 2010 había llegado al 41%. En las tareas de calificación profesional y técnica, las mujeres perciben un salario mensual alrededor de un 20% más bajo que el de los varones, y la brecha de menor magnitud (14%) reside en las tareas de calificación operativa (fue mayor en 2010 y 2006).

mujeres recibieron un salario horario más bajo que el que cobraron los varones (en 2017 fue un 11% menor, pero en 2010 fue de 14%, y en 2006 de 16%).

La cantidad de menores de seis años en el hogar también repercute sobre las horas trabajadas y la remuneración obtenida. Se encontró evidencia de que las mujeres con dos o más menores en el hogar trabajan en promedio una menor cantidad de horas que los varones que viven en hogares con las mismas características. Es así que en 2017 las mujeres que habitan en hogares con dos o más menores percibieron una remuneración mensual inferior en un

Cuadro 2

Brecha de salario mensual y horario entre varones y mujeres, según calificación de las tareas. Total de empleo asalariado (2006-2010-2017). En %.

Calificación de las tareas	2006		2010		2017	
	Salario Mensual	Salario Horario	Salario Mensual	Salario Horario	Salario Mensual	Salario Horario
Profesionales	-34%	-16%	-22%	-14%	-21%	-11%
Técnicos	-25%	13%	-20%	12%	-22%	0%
Operativo	-19%	4%	-17%	3%	-14%	7%
No calificado	-41%	-1%	-41%	-6%	-37%	6%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de EPH-INDEC

En 2017, las mujeres cobraron un salario horario más alto que los varones cuando realizaron tareas de calificación operativa y no calificada (también fue más alto en las tareas operativas en 2006 y 2010, pero menor en esos años en las tareas de índole no calificadas) y el mismo salario cuando desarrollaron tareas técnicas (aunque en 2006 y 2010, su salario fue más alto). Solo en las tareas de calificación profesional, las

35% a la de los varones (había llegado al 38% y 41% en 2010 y 2006, respectivamente). Esa misma diferencia salarial se reduce cuando en el hogar hay un solo menor y disminuye todavía más cuando no convive ningún menor de seis años en el hogar. La brecha salarial horaria en cada tipo de hogar se reduce significativamente e incluso altera períodos con signo positivo y negativo.



Cuadro 3

Brecha de salario mensual y horario entre varones y mujeres, cantidad de menores de 6 años en el hogar. Total de empleo asalariado (2006-2010-2017). En %.

Menores en el hogar	2006		2010		2017	
	Salario Mensual	Salario Horario	Salario Mensual	Salario Horario	Salario Mensual	Salario Horario
Ninguno	-28%	1%	-26%	-3%	-23%	2%
Un Menor	-32%	-2%	-28%	7%	-30%	-1%
Dos o más menores	-41%	-1%	-38%	1%	-35%	-5%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de EPH-INDEC

En síntesis, la segregación consiste en la exclusión de las mujeres de ciertas ocupaciones y su concentración en otras. La segregación horizontal da cuenta de la manera en que se distribuyen los varones y las mujeres en diferentes ocupaciones. Mientras que los varones se concentran principalmente en el sector industrial, el transporte y la construcción, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en los sectores de la salud, la enseñanza y el trabajo doméstico en casas particulares. Cabe señalar que es en los sectores *feminizados* de la economía donde pueden observarse una menor cantidad de horas trabajadas y el consecuente impacto sobre los ingresos laborales recibidos; paralelamente, tanto en los sectores feminizados como en los *masculinizados*, serán los varones quienes perciban las remuneraciones más altas. Es justamente en estos sectores donde el empleo se distribuye de manera más equilibrada entre varones y mujeres (comercio, hoteles y restaurantes, servicios, etc.), donde es posible que la estructura de salarios determinada por las instituciones laborales abra un intersticio para explicar la brecha de ingresos laborales percibidos por trabajadores y

trabajadoras. Si bien no se puede atribuir exclusivamente a la estructura de salarios derivada de la legislación laboral y los convenios colectivos de trabajo la presencia de esta brecha de género, la distinción misma entre esferas económicas masculinas y femeninas, así como las participaciones femeninas a lo concebido en términos de producción como de reproducción –al no ser contempladas en el diseño de las instituciones laborales– puede que tiendan a reforzar las asimetrías presentes en el mercado de trabajo. En la siguiente sección, se analizará cuáles son esas instituciones laborales, cuáles son las normas y cláusulas que contribuyen a configurar la remuneración de los/as trabajadores/as, y de qué manera podrían llegar a explicar y corroborar, por lo menos en parte, la evidencia respecto de las diferencias de salarios que se describieron en el presente artículo.



4. Ley de Contrato de Trabajo

En este apartado, daremos cuenta de las normas identificadas en la Ley de Contrato de Trabajo, que definen, en parte, el nivel y la composición de la remuneración de los/as trabajadores/as y aportan a la comprensión de la brecha del salario mensual entre mujeres y varones.

En primer lugar, se sitúa el **sueldo anual complementario** (SAC), que representa un salario adicional para los/as trabajadores/as que trabajan a lo largo de todo el año calendario. Este se divide en dos pagos semestrales –en junio y en diciembre–, que se determina en función de la mayor remuneración mensual devengada en cada período (arts. 121 y 122, LCT). En este caso, las mujeres que están de licencia por maternidad⁶ perciben asignaciones familiares durante dicho período, las cuales son consideradas como conceptos no remunerativos. Las asignaciones familiares –dado su carácter no remunerativo– no integran la base de cómputo del sueldo anual complementario, y por tanto, las mujeres que gocen de la licencia por maternidad sólo cobrarán la parte proporcional al tiempo trabajado⁷. Es decir, si hay dos individuos exactamente iguales (trabajan en el mismo lugar, desempeñan la misma tarea, cobran la misma remuneración, etc.), pero una tuvo una licencia por maternidad en el semestre, percibirá la mitad en concepto de sueldo anual complementario.

En segundo lugar, la ley regula **la licencia por vacaciones** (arts. 150 y subsiguientes) en el sentido de definir la cantidad de días de licencia que se habrán de otorgar, su distribución o período y la remuneración a percibir durante en su transcurso. La cantidad de días de vacaciones⁸ se determina en función de la antigüedad del trabajador: hasta 5 años, se otorgan 14 días; hasta 10 años, 21 días; hasta 20 años, 28 días; y más de 20 años, 35 días. Entonces, si la trayec-

toría laboral de las mujeres es más inestable que la de los varones –dado que exhiben mayores entradas y salidas del mercado de trabajo⁹– y por ello, acumulan una menor antigüedad en el empleo, percibirán una menor remuneración durante el período de vacaciones en relación con los varones.

Por otra parte, la remuneración durante las vacaciones se determina en función de la remuneración a percibir en el momento del otorgamiento de la licencia¹⁰ y de la antigüedad del trabajador/a. Cuando el trabajador/a cobra remuneración variable (por ejemplo, premios por productividad, presentismo, comisiones por venta, etc.), la remuneración vacacional se computará sobre la base del promedio de los sueldos devengados durante el período al que correspondan las vacaciones¹¹. Si las mujeres acumulan menos antigüedad que los varones en el empleo, y al mismo tiempo es menos probable que cobren algunos conceptos variables (por

⁶ Entre 2013 y 2017, ANSES otorgó un promedio mensual comprendido entre 23.000 y 25.000 asignaciones familiares por maternidad (ANSES). A esta cifra se le debería adicionar el pago de las asignaciones familiares por maternidad en el caso de trabajadoras comprendidas en otros regímenes.

⁷ No obstante, la licencia por maternidad es considerada tiempo de trabajo a todos los efectos legales y convencionales.

⁸ El convenio colectivo puede mejorar las condiciones establecidas en la legislación laboral.

⁹ Las mujeres exhiben una elevada movilidad, desde y hacia la inactividad, de mayor magnitud que los varones que ocupan la misma posición en el hogar. Asimismo, las mujeres con hijos muestran aún mayores probabilidades de pasar del empleo hacia la inactividad (Benítez, Contartese, Mazorra, Schachtel y Schleser, 2011).

¹⁰ En caso de asalariados/as mensualizados/as, se divide entre 25 el salario mensual para obtener el valor diario de la licencia.

¹¹ A opción del trabajador/ra, se puede computar sobre la base de los últimos 6 meses.



ejemplo, presentismo, al ausentarse para dedicarse a las tareas de cuidado de menores y mayores en el hogar), la remuneración vacacional de las mujeres será también menor en relación con la que cobran los varones.

En tercer lugar, la legislación laboral regula el pago de **horas extra**, cuando se trabaje en exceso de la jornada máxima de trabajo, que está fijada en 8 horas diarias o 48 horas semanales. Cuando las horas extra se realizan de lunes a viernes y los sábados hasta las 13 horas, cada hora extra será pagada con un adicional del 50% en relación con el valor de la hora normal, y si se realiza los sábados después de las 13 horas del día sábado, o los domingos, con un recargo del 100%. En este caso, si los varones tienen más posibilidades que las mujeres de extender la jornada de trabajo por encima de su jornada normal de labor, también habrá una mayor posibilidad de que realicen horas extra y cobren salarios mensuales y/o por hora promedio más elevados que las mujeres¹².

En cuarto lugar, la ley establece regulaciones específicas para el **trabajo en horas nocturnas o cuando las tareas desarrolladas se consideren insalubres**. En ambos casos, se reduce la jornada máxima de trabajo (7 horas para trabajo nocturno y 6 horas para el trabajo insalubre), pero la remuneración a pagar se corresponde con la jornada normal de la actividad. En este sentido, la hora de trabajo nocturna y/o insalubre tiene un valor más elevado que la jornada diurna y/o salubre. Además, la ley establece la prohibición de emplear mujeres para tareas insalubres. Teniendo en cuenta esta regulación de la legislación y si las mujeres son menos contratadas para trabajar en horario nocturno¹³, puede surgir un nuevo diferencial de salarios entre varones y mujeres.

¹² La Encuesta a Trabajadores en Empresas (ETE), realizada en 2009, estimaba que sólo el 8% de las mujeres cobraba un monto adicional por haber realizado horas extra, mientras que, en el caso de los varones, dicha proporción llegaba al 17%. Estos porcentajes refieren al universo del empleo asalariado registrado en el sector privado no primario en establecimientos de 10 y más ocupados.

¹³ También la ETE (2009) señala que había menos de un 6% del empleo asalariado femenino registrado privado que trabajaba habitualmente entre las 22 y las 6 horas (jornada nocturna), cuando la proporción de varones que realizaba tareas habituales en el mismo horario llegaba a casi el 14%.



**Normas identificadas en la Ley de Contrato de Trabajo
en tanto contribuyen a la desigualdad salarial**

Norma	Texto	Expresión de la desigualdad
Sueldo anual complementario	Las mujeres que están de licencia por maternidad y perciben las asignaciones familiares durante ese período cobran la parte proporcional al tiempo trabajado.	Si hay dos individuos exactamente iguales (trabajan en el mismo lugar, desempeñan la misma tarea, cobran la misma remuneración, etc.) pero una tuvo una licencia por maternidad en el semestre, percibirá la mitad en concepto de sueldo anual complementario.
Licencia por vacaciones	La cantidad de días de vacaciones se determina en función de la antigüedad del trabajador.	Si la trayectoria laboral de las mujeres es más inestable que la de los varones, dado que exhiben mayores entradas y salidas del mercado de trabajo y, por ello, acumulan una menor antigüedad en el empleo, percibirán una menor remuneración durante el período de vacaciones en relación con los varones.
Horas extra	Jornada máxima de trabajo que está fijada en 8 horas diarias o 48 horas semanales.	Los varones tienen más posibilidades que las mujeres de extender la jornada de trabajo por encima de su jornada normal de labor, es más probable que realicen horas extras y cobren salarios mensuales y/o por hora promedio más elevados que las mujeres.
Trabajo en horas nocturnas o cuando las tareas desarrolladas se consideren insalubres.	La hora de trabajo nocturna y/o insalubre tiene un valor más elevado que la jornada diurna y/o salubre.	La ley establece la prohibición de emplear mujeres para tareas insalubres. Teniendo en cuenta esta regulación de la legislación y si las mujeres son menos contratadas para trabajar en horario nocturno, puede surgir un nuevo diferencial de salarios entre varones y mujeres.

Fuente: Elaboración propia



5. Convenios colectivos de Trabajo

En este punto se presenta el análisis de la estructura de premios y/o adicionales en seis convenios colectivos, de actividades donde ejecutan sus tareas tanto varones como mujeres.

En primer lugar, al considerar el **adicional por antigüedad**, se encontró que fue incorporado en el texto de todos los convenios analizados. Es decir, se incrementa la remuneración de cada trabajador por cada año acumulado en la empresa. En todos los convenios colectivos analizados, el premio se configura como un porcentaje de determinada base de cálculo (en general, el salario básico) por cada año de antigüedad en la empresa. Por ejemplo, en el convenio de comercio se cobra 1% del salario básico de la categoría inicial por cada año de antigüedad¹⁴; en el convenio de gastronómicos se paga 1% al cumplir el primer año de antigüedad, 2% al cumplir 2 o 3 años de antigüedad, 4% al cumplir 4 o 5 años de antigüedad y así sucesivamente; en el convenio colectivo de sanidad¹⁵ y de entidades deportivas y civiles, se premia en mayor medida la permanencia en la empresa, ya que se paga un 2% por cada año de antigüedad; mientras en el convenio de maestranza es donde menos se premia la permanencia, en tanto se paga sólo 0,3% por cada año de antigüedad; finalmente, en el convenio colectivo de indumentaria, los trabajadores perciben 4% adicional al cumplir 2 años, 8% al cumplir 3 años, 10% al cumplir 5 años y así sucesivamente. De modo adicional, se gratifica con un premio especial a los trabajadores (de un mes de sueldo) al cumplir 20, 25, 30, 35 y 40 años de antigüedad.

La instauración de un premio por antigüedad en el establecimiento y/o empresa implica que las entradas y salidas del mercado de trabajo o los cambios de empleo alternando empleador no

contribuyen al cobro del adicional por antigüedad. En este sentido, si las mujeres tienen mayor rotación laboral, por distintos motivos, que los varones, el diseño de un adicional por antigüedad podría ser una fuente de explicación de las diferencias de ingresos.

En segundo lugar, el **premio por presentismo y/o puntualidad** fue establecido en cinco de los seis convenios analizados. El único que no lo incluyó es el convenio aplicable a los/as trabajadores/as de la sanidad. Un aspecto relevante a considerar es cuáles son las condiciones bajo las que se cobra o se deja de percibir el premio presentismo y/o puntualidad.

En el convenio de comercio, para cobrar el premio se requiere no haber incurrido en ausencias durante el mes, no computándose como tales las debidas a enfermedad, accidente, vacaciones o licencia legal o convencional (casamiento, fallecimiento, nacimiento de hijos, donación de sangre, mudanza y días de estudio)¹⁶.

¹⁴ Según los datos de EPH del tercer trimestre de 2017, el 60% de los varones asalariados registrados de la rama comercio tienen una antigüedad mayor a los 5 años, mientras que la proporción de mujeres en igual situación llega al 52%.

¹⁵ En la rama de salud privada, los varones también exhibían más antigüedad en 2017. Así es que el 69% de los asalariados registrados varones del ámbito privado cuentan con una antigüedad mayor a los 5 años, cuando la proporción de mujeres con la misma antigüedad es de un 60% (Fuente: EPH-INDEC).

¹⁶ En la ETE (2009), en la rama comercio, es mayor la proporción de varones asalariados registrados que de mujeres en igual condición laboral que cobran premios por presentismo. En efecto, el 53% de los varones cobró premio por presentismo en la rama en el período considerado, contra el 47% de las mujeres que también perciben dicha compensación.



En el convenio de gastronómicos, se consideran como justificativas de ausencia para cobrar el premio las producidas por vacaciones, las contempladas en la Ley de Contrato de Trabajo (nacimiento de hijo, matrimonio, fallecimiento de familiar y estudios) y por la realización de exámenes médicos obligatorios¹⁷. En tanto, toda otra ausencia, aunque fuera ocasionada por “enfermedad, accidente, suspensiones disciplinarias, suspensión o demora de servicios de transporte público, etc.”, será computada como inasistencia a los efectos del cobro del adicional.

El convenio colectivo de maestranza establece que, para cobrar el premio por presentismo (aproximadamente un 12% del salario básico), el trabajador no tendrá que haber incurrido en 2 o más faltas injustificadas en el mes. En este sentido, se considera que podrá cobrar el premio el/la trabajador/a que hubiera faltado por alguno de los siguientes motivos: fallecimiento de familiar, nacimiento de hijo, matrimonio, casamiento de hijo, estudio, donación de sangre y mudanza. Cuando el/la trabajador/a se ausente del empleo por enfermedad inculpable no tendrá derecho a cobrar el premio por presentismo. En el caso del convenio de los/as trabajadores/as de entidades deportivas y civiles, solo se justifican las ausencias por vacaciones, maternidad, licencias especiales y las que se generan por enfermedades y accidentes inculpables. En relación con la puntualidad, se podrán justificar dos llegadas tarde cuando no se excedan de 10 minutos. El convenio establece que, para cobrar el premio (que representa un 10% del salario básico), se deberá cumplir tanto con el presentismo como con la puntualidad.

Finalmente, el convenio de los obreros de la indumentaria incorpora un mecanismo por medio del cual por cada inasistencia se computan 3 puntos; por cada jornada incompleta, 2 puntos; y por cada llegada tarde superior a los 5 minutos, 1 punto. Así, al personal mensualizado se

le admitirá una tolerancia de 4 puntos para cobrar el premio estímulo por puntualidad y asistencia (una inasistencia y una llegada tarde, o dos jornadas incompletas, entre otras combinaciones admitidas). En este convenio no se considera inasistencia a los fines de la percepción del premio a las motivadas por actividades sindicales, exclusivamente justificadas por FONIVA, sus filiales y delegaciones, ni tampoco las que correspondan por matrimonio, nacimiento de hijo, fallecimiento de familiar, estudios, mudanza, examen médico prenupcial y donación de sangre. También se prevé un premio adicional de asistencia y puntualidad (equivalente al 5% más del salario básico), que únicamente se recibe si se tuvo asistencia perfecta; ni siquiera se admiten las licencias legales y/o convencionales para cobrarlo.

Así, podemos observar que todos los sindicatos y empresas preponderantemente incluyen premios por presentismo y/o puntualidad en sus respectivos convenios colectivos. Todos los convenios analizados admiten incluso algunas ausencias para poder cobrar el premio; por lo general, son las licencias pagas que están reguladas por la Ley de Contrato de Trabajo. Sin embargo, **no se contemplan ausencias motivadas por las responsabilidades domésticas, que son las que recaen mayoritariamente en las mujeres, lo que podría constituir otro factor más que contribuye a las diferencias de ingreso por sexo.**

En cuarto lugar, la realización de **tareas específicas** en cada actividad es valorada por los actores de las relaciones laborales y, por tanto, fue

¹⁷ En la rama de restaurantes y hoteles, según la ETE, también era mayor la proporción de varones que percibían premios por presentismo: 51% de los varones y 43% de las mujeres.



pactada e incorporada en cinco de los seis convenios analizados: comercio, gastronómicos, sanidad, maestranza y entidades deportivas y civiles. Este adicional, a diferencia de los anteriores, en general no comprende al conjunto de los/as trabajadores/as de una actividad, sino solamente a aquellos que realicen las tareas especificadas en el convenio colectivo. En este sentido, el de comercio premia a los/as trabajadores/as que efectúen tareas de armado de vidrieras o que trabajen como cajeros/as; el convenio de sanidad, a los/as empleados/as que trabajen en el área de terapia intensiva o unidad coronaria, o los que atienden a pacientes con enfermedades mentales y los/as asistentes geriátricos, entre otros; el personal de maestranza también cobrará un adicional si presta servicios en ámbitos afectados a la salud, en ámbitos aeroportuarios, en supermercados y/o hipermercados, o en lavaderos de autos y si realiza tareas en alturas; el convenio de gastronómicos establece un adicional por complemento de servicios que compensa la prohibición de recibir propinas y/o comisiones por parte de todo el personal dependiente; finalmente, el convenio de entidades deportivas y civiles establece un adicional por idiomas que se abonará cuando los/as trabajadores/as en el

desempeño de sus tareas habituales deba utilizar el idioma extranjero. En este caso, la distribución de las tareas entre empleados/as de distinto sexo en cada rama de actividad también podría explicar los diferenciales de salario entre varones y mujeres.

En quinto lugar, **los viáticos**¹⁸ fueron tratados de manera menos frecuente, en tres convenios: el de gastronómicos, el de maestranza y el de indumentaria. El convenio de maestranza considera que los viáticos son remunerativos, y el convenio de indumentaria –además de pagar una compensación por la comida, almuerzo, cena o refrigerio y/o merienda– también establece la obligación de pagar transporte. Estos viáticos se suelen pagar solo por cada día efectivamente trabajado o cuando la jornada de trabajo se extiende por encima de la normal, incluso aún en el caso de que el trabajador no haya incurrido en el gasto respectivo (alimentación y/o transporte). En tal sentido, se puede pensar en que una mayor cantidad de días trabajados (o menores días de ausencias por distintos motivos) y/o la extensión de la jornada realizando horas extra, promueven el cobro de viáticos y una potencial causa de la brecha de ingresos entre varones y mujeres.

¹⁸ Los viáticos no representan legalmente remuneración de los/as trabajadores/as (excepto lo que dispongan los convenios colectivos), sino que encarnan compensaciones que el/la trabajador/a requiere para desempeñar sus tareas y son integradas por el empleador. Al no integrar la remuneración de los/as trabajadores/as, no están sujetos a descuentos para financiar los institutos de la seguridad social y tampoco se computan a los fines de determinar otros institutos, como el aguinaldo, las vacaciones y la indemnización en caso de despido.



**Estructura de premios y/o adicionales en seis convenios colectivos,
y posible impacto en la brecha salarial**

Tema	Premios y Adicionales	Expresión de la desigualdad
Antigüedad	Incremento por año trabajado	Si las mujeres tienen mayor rotación laboral que los varones, por distintos motivos, el diseño de un adicional por antigüedad podría ser una fuente de explicación de las diferencias de ingresos.
Premio por presentismo y/o puntualidad	Monto adicional variable	No contemplan ausencias motivadas por las responsabilidades domésticas, que recaen mayoritariamente en las mujeres, pudiendo ser este otro factor más que contribuya a las diferencias de ingreso por sexo.
Tareas específicas	Para quienes realicen las tareas especificadas exclusivamente en el convenio colectivo.	La distribución de las tareas entre trabajadores/as de distinto sexo en cada rama de actividad también podría explicar los diferenciales de salario entre varones y mujeres
Viáticos	Para el desempeño de tareas específicas; son integradas por el empleador	Al pagarse por día trabajado y al ser los varones quienes se tomen menos licencias, podría impactar en los salarios.

Fuente: Elaboración propia



6. Reflexiones finales

Las diferencias de remuneración son el resultado de múltiples factores relacionados con la discriminación directa e indirecta, que se plasman en la estructura y dinámica del mercado de trabajo, que nos permiten señalar que las mujeres se llevan el dividendo negativo. Además, la diferencia de ingresos resulta afectada por el modo en que la remuneración se define por la legislación y se establece en los convenios colectivos (tanto por el sistema de clasificación de las categorías como por los adicionales, complementos y premios que allí se instituyen). Los sistemas de remuneración pueden compensar con menos ingresos los puestos ocupados por mujeres o premiar con adicionales o premios los puestos ocupados por varones. El reparto desigual del trabajo remunerado y no remunerado entre varones y mujeres también podría contribuir a explicar las diferencias de salarios al condicionar a las mujeres la posibilidad de percibir ciertos conceptos que hacen a la remuneración.

Dar cuenta de ellas tiene por objetivo brindar herramientas para el desarrollo de políticas públicas que se propongan revertir esa injusticia tomando como piso los derechos ya adquiridos por el colectivo de los varones. Con esto queremos señalar que las dimensiones aquí consideradas deben ser tenidas en cuenta para elevar los niveles de justicia social e ir modificando las brechas de género.

Hemos dado cuenta de cómo en la Ley de Contrato de Trabajo y en los convenios colectivos de trabajo se pueden encontrar factores explicativos de la existencia de una brecha salarial en las retribuciones. Estas incluyen, además del salario base, otros pluses o complementos percibidos de manera regular u ocasional que posibilitan su explicación. Un diseño adecuado de la estructura en los convenios colectivos, en el que se modifiquen los conceptos salariales

que enmascaran la desigualdad económica entre personas de distinto sexo, contribuiría a que las mujeres no sufran ese efecto perjudicial, para lo cual hay experiencias de otros países que pueden ayudar a pensarlo.

En este sentido, es de destacar que en Noruega, por ejemplo, se ha experimentado una reducción progresiva de la brecha salarial desde 2008, atribuible, en parte, al papel desempeñado por los convenios colectivos. Esta mejora se ha debido sobre todo al incremento de los salarios percibidos por las mujeres en los sectores predominantemente femeninos. En Finlandia, el Programa Nacional para la Igualdad Salarial ha llevado a una reducción de las desigualdades salariales de un 1%, que se logró como resultado de los convenios colectivos en materia de igualdad salarial.

Por su parte, la legislación francesa exige que se realicen negociaciones para reducir la brecha salarial por razón de sexo. En este sentido, las empresas con 50 empleados/as o más que deseen elaborar un plan de acción que implique disminuir la brecha salarial por razón de sexo en los convenios de empresa e informen anualmente, deben comunicar las medidas adoptadas a fin de reducirla.

Otros aspectos de las prácticas salariales incluidas en los convenios colectivos –como la antigüedad o las escalas de mérito– pueden ampliar la brecha salarial de género. El diseño de los sistemas de pago puede tener consecuencias particularmente negativas para las mujeres que han interrumpido sus carreras. En este sentido, la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos del Reino Unido ha presentado una serie de prácticas que incluyen el acceso diferencial a las asignaciones de asistencia, los pagos de bonificación, los pagos de horas extra y los complementos salariales. Estos pueden ser a menudo el resultado de una negociación colec-



tiva diferencial para los grupos de mujeres y de varones.

Las actitudes de los sindicatos ante el empleo a tiempo parcial también tienen un impacto en el alcance y en la forma del trabajo. Los Países Bajos tienen con mucho la mayor proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial, pero el impacto en la remuneración y las condiciones ha sido moderado por la posición de los sindicatos que, en lugar de considerar el trabajo a tiempo parcial como una amenaza para la organización de trabajadores/as desde la década de 1990 en adelante, fueron activos en el establecimiento de derechos iguales para los trabajadores/as a tiempo parcial con empleados/as a tiempo completo, antes de la directiva de la UE sobre este tema (Yerkes y Visser, 2005). Los sindicatos también pueden tratar de proteger a los/as trabajadores/as contra el trabajo a tiempo parcial que se utiliza para proporcionar

a los empleadores altos niveles de flexibilidad sin los costos de las primas por horas extra: por ejemplo, en Bélgica, Luxemburgo, los Países Bajos, Alemania y Francia, los/as trabajadores/as a tiempo parcial recibieron una prima por horas adicionales trabajadas más allá de sus horas contractuales (o una vez que excedió el 10% de las horas contractuales en Francia), debido a regulaciones o convenios colectivos para proporcionar esta protección.

Por último, consideramos que resulta central promover el principio de igualdad de pago por trabajo de igual valor. Esto podría implicar una reevaluación intrasectorial de las contribuciones relativas de puestos de trabajo específicos o grupos de empleados/as, pero también esfuerzos para asegurar a nivel intersectorial que las ocupaciones dominadas por mujeres sean remuneradas adecuadamente.



Bibliografía

- BEECHEY, VERÓNICA (1994), “Género y trabajo. Replanteamiento de la definición de trabajo”. En Borderías, Cristina; Carrasco, Cristina y Alemany, Carmen (compiladoras), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona, Icaria-Fundación Hogar del Empleado (Fuhem), pp. 425-450.
- BECKER, GARY (1975), *Human Capital, a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 2da. Edición. Nueva York, Columbia University Press (Edición Española de Alianza Editorial, 1983).
- BENERÍA, LOURDES Y ROLDÁN, MARTHA (1992), *Las encrucijadas de clase y género*, México, Fondo de Cultura Económica.
- BENÍTEZ, N.; CONTARTESE, D., MAZORRA, X.; SCHACHTEL, L. Y SCHLESER, D. (2011), “La inserción laboral de la población desde una perspectiva dinámica”. *Trabajo, Ocupación y Empleo*, 10, SSPTyEL-MTEySS. Disponible http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_10_05.pdf
- BRUNET, IGNASI Y ALARCÓN, AMADO (2005), “Mercado de Trabajo y Familia”. *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, 4 (002), 115-129. Universidad de Santiago de Compostela. España.
- CARRASCO, CRISTINA Y DOMÍNGUEZ, MARIUS (2003), “Género y usos del tiempo: nuevos enfoques metodológicos”. *Revista de Economía Crítica*, 1: 129-152. España.
- ESPINOLA, NATALIA (2012), “Diferencial de ingresos y segregación ocupacional por género en el empleo sensible al sector turismo en Argentina”. Disponible en <http://www.aiep.org.ar/anales/works/works2012/Espinola.pdf>
- ESQUIVEL, E. (2007), “Género y diferenciales de salarios en la Argentina”. En Novick, Marta y Palomino, Héctor (coordinadores), *Estructura productiva y empleo. Un enfoque transversal*. Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, pp. 363-392.
- GOREN, NORA (2013), “Repensando el trabajo en los programas de transferencia condicionada de ingresos”. En Yanoullas, Silvia (compiladora), *Trabalho e Relações de Género: Análise da Feminização das Profissões e Ocupações*. Editorial. Universal Universidade de Brasília, pp. 163-177.
- GOREN, NORA Y TRAJTEMBERG, DAVID (2016), “Articulando producción y reproducción desde los usos del tiempo”. *Revista Laboratorio*, 27: 33-50. Buenos Aires.
- Goren, Nora (2017), “Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista”. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 1 (2). Disponible en <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/307>
- HARDING, SANDRA (1995). *Ciencia y feminismo*. Madrid: Morata.
- KERGOAT, DANIELE (1998), “Las ausentes de la historia”. En Hirata, Helena y Kergoat, Danièle, *La división sexual del trabajo. Permanencias y cambios*. Buenos Aires, Asociación Trabajo y Sociedad, CEM, pp. 139-150.
- PIORE, M. (1970). “JOBS AND TRAINING”. En Beer, S. y Barringer (editores), *The State and the Poor*, Cambridge, Whinthrop, pp. 53-83.
- RUBERY, JILL, ARISTEA KOUKIADAK (2016), *Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence*, OIT. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—gender/documents/publication/wcms_540889.pdf
- RUMBERGER, RUSSELL; CARNOY, MARTIN (1980). *Segmentation in the US Labour Market: Its effects on the Mobility and Earnings of Whites and Blacks* Cambridge Journal of Economics, vol. 4, issue 2, 117-32.
- YERKES MARAY; VISSER, JELLE (2005). *Women's Preferences or Delineated Policies?*. Available from: https://www.researchgate.net/publication/254920646_Women's_Preferences_or_Delineated_Policies



Autores

Nora Goren. Doctora por la Universidad de Buenos Aires, Facultad de Filosofía y Letras. Magister en Ciencias Sociales del Trabajo, UBA y Licenciada en Sociología por la UBA. Docente-Investigadora Universidad Nacional de José C. Paz, Universidad Nacional Arturo Jauretche y UBA. Sus líneas de investigación se sitúan en el cruce entre los temas de trabajo, políticas públicas y género/os.

David Trajtemberg. Economista (UBA). Ha realizado estudios de postgrado de Economía en la UBA, de Estadística en la UNTREF, de Relaciones Laborales en la Universidad de Bologna, Universidad de Castilla La Mancha y el Centro de Formación de la OIT. Se desempeñó como Director de Estudios en Relaciones del Trabajo en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y actualmente es Docente de la UNLAM. Es en el campo de la economía laboral y las relaciones del trabajo donde ha realizado investigaciones y publicado artículos para revistas especializadas.

Responsable

Fundación Friedrich Ebert
Marcelo T. de Alvear 883 | Piso 4° C1058AAK
Buenos Aires - Argentina

Equipo editorial
Christian Sassone | Ildefonso Pereyra
christian.sassone@fes.org.ar

Tel. Fax: +54 11 4312-4296

www.fes.org.ar

ISBN:

Friedrich Ebert Stiftung

La Fundación Friedrich Ebert es una institución alemana sin fines de lucro creada en 1925. Debe su nombre a Friedrich Ebert, el primer presidente elegido democráticamente, y está comprometida con el ideario de la democracia social. Realiza actividades en Alemania y en el exterior a través de programas de formación política y cooperación internacional. La FES tiene 18 oficinas en América Latina y organiza actividades en Cuba, Haití y Paraguay, que cuentan con la asistencia de las representaciones en los países vecinos.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES. Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.