

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

# TRABAJO Y BRECHAS DE GÉNERO

UNA MIRADA DESDE EL MERCADO LABORAL Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Nora Goren - David Trajtemberg

Diciembre 2023



El estudio analiza las brechas laborales y salariales durante el período 2018-2022.



Las mujeres siguen teniendo salarios promedio más bajos que los varones en todas las ramas de actividad, aún donde son mayoría.



Se evidencia una reducción de la brecha salarial entre trabajadores/as comprendidos en los convenios colectivos de trabajo de Comercio, Entidades deportivas y sociales, Maestranza, Comidas Rápidas, Industria Textil, Hoteles de turismo y Laboratorios, que, a diferencia de lo que sucedió con la brecha de empleo, no registró una mejora generalizada en el período 2018-2022

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

# TRABAJO Y BRECHAS DE GÉNERO

# Índice

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>DESIGUALDADES SEXO GENÉRICAS EN EL TRABAJO</b>	<b>4</b>
	Temas-Problemas de la Agenda Sindical _____	4
	Posibles formas de abordar la división sexual del trabajo _____	5
	Marcos de abordaje _____	5
	a. Postura relacional sobre la división sexual del trabajo _____	5
	b. Énfasis en la visualización de las desigualdades laborales sexogénicas de los “mercados de trabajo” _____	6
	c. Hincapié en el análisis del trabajo reproductivo, doméstico y de cuidados	6
<b>3.</b>	<b>ANÁLISIS DE LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO EN EL PERÍODO 2018-2022</b>	<b>8</b>
	Características de la participación laboral femenina _____	8
	La inserción de la mujer en el empleo _____	12
	Las brechas en la desocupación _____	15
	La desigualdad de ingresos entre varones y mujeres _____	17
<b>4.</b>	<b>BRECHAS DE GÉNERO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO</b>	<b>20</b>
	Cláusulas de género en los convenios colectivos _____	23
	Caracterización y análisis convenios colectivos _____	26
	Cláusulas de salario en los convenios colectivos _____	27
	Cláusulas de cuidados en los convenios colectivos _____	29
	Cláusulas contra la violencia y el acoso laboral _____	30
	Cláusulas de formación profesional y categorías laborales _____	31
<b>5.</b>	<b>REFLEXIONES FINALES</b>	<b>32</b>
	BIBLIOGRAFÍA _____	34

# 1

## INTRODUCCIÓN

*Por Nora Goren y David Trajtemberg*

El objetivo de la investigación consiste en analizar la evolución de las brechas de participación laboral y salarial entre varones y mujeres en distintos sectores de actividad y la posible incidencia de las cláusulas pactadas en los convenios colectivos, entre los años 2018 y el presente 2022<sup>1</sup>.

Para ello, en un primer momento y a modo introductorio, haremos un breve recorrido por los distintos temas/problemas que podemos encontrar en las agendas sindicales que incorporan la mirada feminista o de género, así como los distintos posibles ejes desde los cuales se abordan las desigualdades sexo-genéricas en el trabajo.

En segundo lugar, analizamos la evolución de la participación laboral de mujeres y varones para el período seleccionado en función de distintos atributos, tasa de actividad, tasa de empleo y tasa de desocupación desagregado por género, presencia de menores en el hogar y por edad, poniendo particular atención a las brechas existentes.

Por último, analizamos siete convenios colectivos de actividad, firmados por sindicatos con personería gremial, que regulan las relaciones laborales en las ramas de la industria, comercio y servicios, donde se analiza por un lado la evolución de la brecha salarial y la composición del empleo y por el otro las cláusulas pactadas en el período bajo estudio en el plano de la estructura salarial, el cuidado, la violencia laboral y la formación profesional y el posible impacto de las mismas en las desigualdades de género.

---

<sup>1</sup> Se tomará como base un estudio previo (Goren y Trajtemberg, 2018) donde se analizan las brechas de participación laboral y salariales presentes en distintos sectores de actividad y se profundiza en el análisis de la Ley de Contrato de trabajo y en el estudio de algunos convenios colectivos (comercio, gastronómicos, sanidad, maestranza, entidades deportivas y civiles e indumentaria). <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/14882.pdf>

## 2

# DESIGUALDADES SEXO GENÉRICAS EN EL TRABAJO

Entender las desigualdades laborales entre feminidades y masculinidades, nos posibilita comprender una situación compleja que implica discriminación económica, supeditación política, violencia física y psíquica, entre otras y nos remite a una estructura de opresión que nos permite observar cómo se plasma y reproduce la estructura patriarcal en el espacio laboral.

Esto nos lleva, en primer lugar, a hablar de la división sexual del trabajo que es la forma en que la estructura patriarcal –léase, las instituciones– producen y reproducen mandatos y estereotipos moldeando normativas y prácticas que no hacen más que reproducir un sistema en el que, a partir de dicotomizar, asigna a varones y mujeres distintos mandatos, roles y lugares (Goren, 2017). Es simple de observar que, a las mujeres, más allá de la participación que tengan en el mundo público, se les asignan, con rigor de naturalidad, las tareas de reproducción; y a los varones, con rigor de naturalidad también, las de la producción, la de ser proveedor. Claro está que lo que se denomina reproducción, construcción social de los cuidados (más allá de sus diferencias) no tiene reconocimiento social ni valor y, en caso de pagarse, se paga menos. **Lo que es importante señalar es que genera lo que denominamos territorios femeninos y territorios masculinos que se reproducen a sí mismos a modo de providencia divina.** Solo basta tener la imagen femenina o masculina para que, se realicen ciertas preguntas para ver qué tarea laboral se podrá llevar adelante.

En esa línea, es posible observar con claridad cómo se expresan las desigualdades en el trabajo entre unas y otros si las miramos con el lente de las brechas, es decir, qué es lo que sucede ante una misma situación con unos y otras, léase brechas en los sectores de actividad, tareas, cargos, participación en la toma de decisiones, entre otras muchas.

## TEMAS-PROBLEMAS DE LA AGENDA SINDICAL

Existe una multiplicidad de formas en las que se pueden abordar las desigualdades sexo genéricas. Una de ellas es a través de los *temas-problemas* pudiéndose organizar en seis ejes, que se conectan entre sí y donde sus nudos problemáticos se entrecruzan. Allí tal como señalan Goren y Prieto (2020), podemos encontrar los siguientes agrupamientos temáticos:

- a. División sexual del trabajo, “mercados laborales” y economía de los cuidados,
- b. Política, organización sindical y participación de mujeres y disidencias,
- c. Violencia laboral y de género,
- d. Políticas de diversidad y disidencia sexual,
- e. Salud sexual y (no) reproductiva de los/as trabajadores/as,
- f. Alianzas y diálogos con organizaciones que abordan otras problemáticas sociales tradicionalmente no centrales en los sindicatos (medio ambiente, pueblos originarios, DDHH, etcétera).

## POSIBLES FORMAS DE ABORDAR LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Ahora bien, si nos centramos en el primero de los temas/problemas, **la división sexual del trabajo, “mercados laborales” y economía de los cuidados** que hace a nuestro objeto de estudio, podemos encontrar distintas líneas de abordaje, donde a los efectos de este trabajo, consideraremos tres de las cuatro que proponen las autoras, así como consideraremos el lugar que asume el tratamiento de la violencia laboral en los convenios colectivos de trabajo.

### MARCOS DE ABORDAJE

En este punto presentamos los marcos desde los cuales se abordan en las agendas sindicales el tema problema antes señalado.

- a. El que postula la interdependencia de las esferas de producción y reproducción social como dos momentos de una misma relación: *postura relacional sobre la división sexual del trabajo*.
- b. El que enfatiza la visualización de las desigualdades laborales sexogenéricas en el marco de los “*mercados de trabajo*”.
- c. El que hace hincapié en el análisis del *trabajo reproductivo, doméstico y de cuidados*.

#### a. **Postura relacional sobre la división sexual del trabajo**

El concepto de *división sexual del trabajo* implica situar el centro del análisis en las relaciones sociales y, más específicamente, en las prácticas sociales. Tal como apunta Helena Hirata (2010), esta aproximación posibilita una lectura dinámica de la estructura social. La división sexual del trabajo hace referencia al reparto social de actividades según sexo/género, a la existencia de procesos de sexualización en la división social y técnica del trabajo, a una inserción diferenciada de feminidades, masculinidades y disidencias en los espacios de la reproducción y en los de la producción social. Desde una mirada enfocada en la división sexual del trabajo, su lógica y sus efectos, visualizamos las injusticias tanto al interior de cada uno de los momentos de producción y reproducción como en cuanto a la relación necesaria entre ellos (Kergoat, 1998), y a las características que esta articulación va asumiendo al ritmo de las transformaciones históricas. No se trata de observar qué sucede en el ámbito productivo y en el reproductivo como espacios independientes y autosuficientes, sino a partir de un análisis dinámico de las relaciones sociales teniendo en cuenta los condicionantes situados en cada uno de ellos y aquellos que los conectan. Aquí vale preguntarse, porque el sistema precisa dicotomizar, porque hablar por un lado de la fábrica, el espacio laboral y por el otro del barrio, de la casa, porque hablar de mundo público y mundo privado, trabajo productivo y trabajo doméstico, perdiendo la posibilidad de verlos de manera articulada e interrelacionados.

Desde esta matriz es que podemos mirar en los convenios colectivos de trabajo si es que llevan adelante una mirada articulada o no de ambos espacios, si las mujeres tienen mayor rotación laboral que los varones, si está presente el diseño de un adicional por antigüedad que podría ser una fuente de explicación de las diferencias de ingresos o de su nivelación (antigüedad). Asimismo, cuando analizamos el presentismo como una fuente de inequidad explicada por las ausencias motivadas por las responsabilidades domésticas, que recaen mayoritariamente en las mujeres, o los salarios más elevados pagados por trabajo nocturno que es realizado principalmente por los varones que asumen menos responsabilidades en las tareas de cuidado en el hogar y porque también son elegidos en mayor medida.

**b. Énfasis en la visualización de las desigualdades laborales sexogenéricas de los “mercados de trabajo”**

Lo que se denomina “trabajo” se encuentra segmentado por género, raza, sexualidad, capacidad y otros vectores de desigualdad que fragmentan la fuerza laboral e imponen modos diferenciados e interconectados de regulación de la mano de obra. De igual manera, las concepciones que subyacen a las instituciones laborales, las lógicas que organizan la oferta y demanda de mano de obra, el hecho de que existan ramas de actividad ocupadas por tal o cual sexo asignado, etc., nos habla del carácter no universal ni igualitario de la distribución de tareas y puestos de trabajo, así como de la condición no homogénea de la fuerza de trabajo.

Focalizando en los “mercados laborales”, un grupo de factores que pueden explicar la persistencia de la división sexual del trabajo y las desigualdades que ella implica son las normas inscriptas en las instituciones laborales en cuanto a su contribución a la definición de la estructura de las remuneraciones y a su incidencia sobre las brechas, esto es, sobre los diferenciales de ingresos y la distribución generizada de tareas y sectores de actividad. Para ello es importante analizar las discriminaciones directas e indirectas presentes en la legislación laboral y en los convenios colectivos de trabajo, tanto aquellas que están en la propia letra de la norma, como las que, por el modelo patriarcal vigente, se concretan en forma de discriminación (Goren y Trajtemberg, 2018).

Así, trabajadores/as con ciertos perfiles, en términos de las “oportunidades” que ofrece el “mercado”, son “demandados/as” y/o se “ofrecen” en determinados segmentos y, a su vez, estos segmentos se van consolidando a partir de los perfiles de los/as trabajadores/as que se desempeñan allí. De esta manera, se van configurando territorios laborales femeninos y masculinos, con demarcaciones que raramente se desdibujan (Goren, y Trajtemberg, 2016). La demarcación de territorios se plasma en la *segregación horizontal y vertical* de los “mercados de trabajo”. Las personas se insertan en las ramas de actividad tradicionalmente consideradas como *naturales* para uno u otro género –en el marco del binarismo sexual–, con lo cual se mantiene la frontera entre dos terrenos bien diferenciados.

Acá vale preguntarnos como los convenios colectivos de trabajo, concretizan 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 (distribución de tareas); que lugar adquiere la formación laboral para el ascenso, que horarios se promueven, que requisitos se piden y como están organizados los convenios por categorías profesionales, entre otros.

**c. Hincapié en el análisis del trabajo reproductivo, doméstico y de cuidados**

Otro enfoque, por su parte, se centra en la consideración de las actividades reproductivas el trabajo doméstico y de cuidados. Desde esta aproximación se ha visualizado la participación desigual de mujeres y varones en estas actividades, y se pudo identificar una división generizada de las labores remuneradas que implica asignaciones naturalizadas de tareas en razón del sexo/género. Los debates político-teóricos dentro del feminismo han conducido, pues, a una ampliación de la noción de trabajo a fin de incluir las actividades que hacen a la reproducción. En definitiva, la visibilización feminista de estas tareas entendidas como trabajo ha dado paso a que se analicen tanto las prácticas en sí mismas como, también, a quienes las desarrollan, para conocer las condiciones en que se realizan en tanto actividades remuneradas o no, y el papel del Estado en la delimitación de las fronteras entre lo público/productivo y lo privado/reproductivo, así como la contribución económica y social que representan en el capitalismo (Daly, 2011).

Siguiendo a Karina Batthyány (2015), en la región latinoamericana existen, por un lado, propuestas de redistribución de los cuidados dentro del hogar que buscan incidir en el aumento de los quehaceres domésticos y de cuidado por parte de los varones –pensando en familias heterosexuales–, y por el otro, iniciativas que se centran en la participación de las instituciones públicas y privadas en la organización social del cuidado, con el objeto de absorber parte del trabajo que hasta el momento realizan las mujeres

al interior de las organizaciones familiares. En cuanto a este último aspecto, Eleonor Faur (2014) sostiene que la corresponsabilidad del cuidado entre Estado, mercado y familias varía de acuerdo a la densidad que la presencia del Estado tiene en determinado lugar y a cuál es el poder adquisitivo de las familias que allí residen, razón por la cual no puede plantearse que exista un único modelo o régimen de cuidados posible.

Por último, no hay que olvidar la importante cantidad de mujeres que no participan en el trabajo remunerado, ya sea por la escasa demanda de empleo para ellas o por no poder resolver las actividades de cuidados en el marco de la estructura dominante que se establece entre mujer y cuidadora. Al decir de Maxine Molyneux (1994), tanto la denominada *inactividad económica*<sup>2</sup> como la menor cantidad de horas trabajadas por las mujeres ofrece un servicio de atención infantil con costo mínimo para el Estado, a la vez que descomprime la demanda de empleo y garantiza la reproducción de la fuerza de trabajo de manera gratuita para el capital.

En este ítem, es central observar en los convenios colectivos, cómo se plasman las licencias, los tiempos de excedencia, la flexibilidad horaria y la modalidad contractual, la presencia de jardines de cuidado infantil, lactarios, el reintegro por guarderías, los subsidios por cuidados y las propuestas de cambio cultural, entre otras.

---

2 Denominación claramente formulada desde un marco ciego al género, dado que obtura la visualización de las tareas desarrolladas en el ámbito de la "reproducción social", realizadas principalmente por las mujeres y disidencias.

### 3

## ANÁLISIS DE LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO EN EL PERÍODO 2018-2022

Uno de los ámbitos donde se evidencia con mucha claridad las diferencias que existen entre varones y mujeres, es en el mercado de trabajo (Benitez, 2011; Goren, Trajtemberg 2016, 2018) y una posible forma de visualizarla es a través del análisis de las brechas. En esa línea, en este trabajo se presentan las “brechas de género” como la distancia entre varón y mujeres con respecto a un indicador determinado. Esta diferencia se calcula de dos maneras, en algunos casos como la diferencia absoluta entre tasas específicas y en otros, como el cociente entre un indicador para las mujeres y los varones. El objetivo es dar cuenta de las diferencias entre ambos colectivos y así analizar las diferencias y dificultades que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, respecto a los varones, ya sea para su ingreso, para conseguir un tipo u otro de empleo y para obtener ingresos equitativos. En todos los casos, las brechas se computan comparando el mismo indicador para varones y mujeres, sin contemplar otros factores que podrían desempeñar un papel relevante para explicar el resultado hallado.

El análisis se realiza para el período comprendido entre 2018 y 2022, sobre la base de los datos extraídos de la base usuaria de la Encuesta Permanente de Hogares que releva el INDEC. Esta fuente de información provee estadísticas de la inserción ocupacional de la población que habita los aglomerados urbanos relevados por la encuesta. Si bien las estimaciones no se pueden proyectar al conjunto de la población, brindan un panorama bastante amplio de la situación ocupacional del país.

El período relevado se distingue por haber atravesado distintas etapas desde un punto de vista del desempeño de la economía. En primer lugar, la etapa comprendida entre los 2018 y 2019 fue el reflejo de una sustancial inestabilidad macroeconómica, con una elevación de la inflación, la destrucción del empleo formal y la generación de empleo informal y/o de baja calidad. Entre los años 2020 y 2021, con la asunción de un nuevo gobierno, bajo la presidencia de Alberto Fernández, el mercado de trabajo se vio condicionado por la irrupción de la pandemia COVID, donde se perdió una gran cantidad de puestos de trabajo, principalmente de carácter informal. En esta etapa, el gobierno, adoptó un conjunto de medidas protectoras del empleo asalariado registrado (prohibición de despidos, subsidio a las empresas, habilitación de suspensiones colectivas con sostenimiento del ingreso) y otras medidas compensatorias para la población informal o inactiva (Ernst, 2020). Ya en el período 2021/2022, se recupera la economía, con un crecimiento acelerado de la producción, y la generación de nuevos puestos de trabajo en la economía. Si bien la macroeconomía siguió manifestando una situación de inestabilidad en la dinámica inflacionaria, el crecimiento continuo de la producción en la mayoría de las ramas de actividad, permitió recuperar los empleos registrados perdidos durante la pandemia y en el ciclo recesivo del período 2018/2019.

### CARACTERÍSTICAS DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo es un proceso de largo plazo y que con avances y retrocesos ha ido asumiendo diferentes características. La tasa de actividad específica por género, que mide la proporción de personas de una población que se encuentran en condición de ocupación o desocupación, muestra el grado de participación de varones y mujeres en el mercado de trabajo. Los datos registran que durante el período analizado la tasa de actividad de la población masculina se ubicó siempre por encima de la tasa de actividad femenina, en-

contrando una brecha promedio durante el período bajo análisis de 14 puntos porcentuales. Para el IV Trimestre de 2022, **la tasa de actividad de varones se situaba en 54,8% y la tasa de actividad de mujeres en 40,8%**.

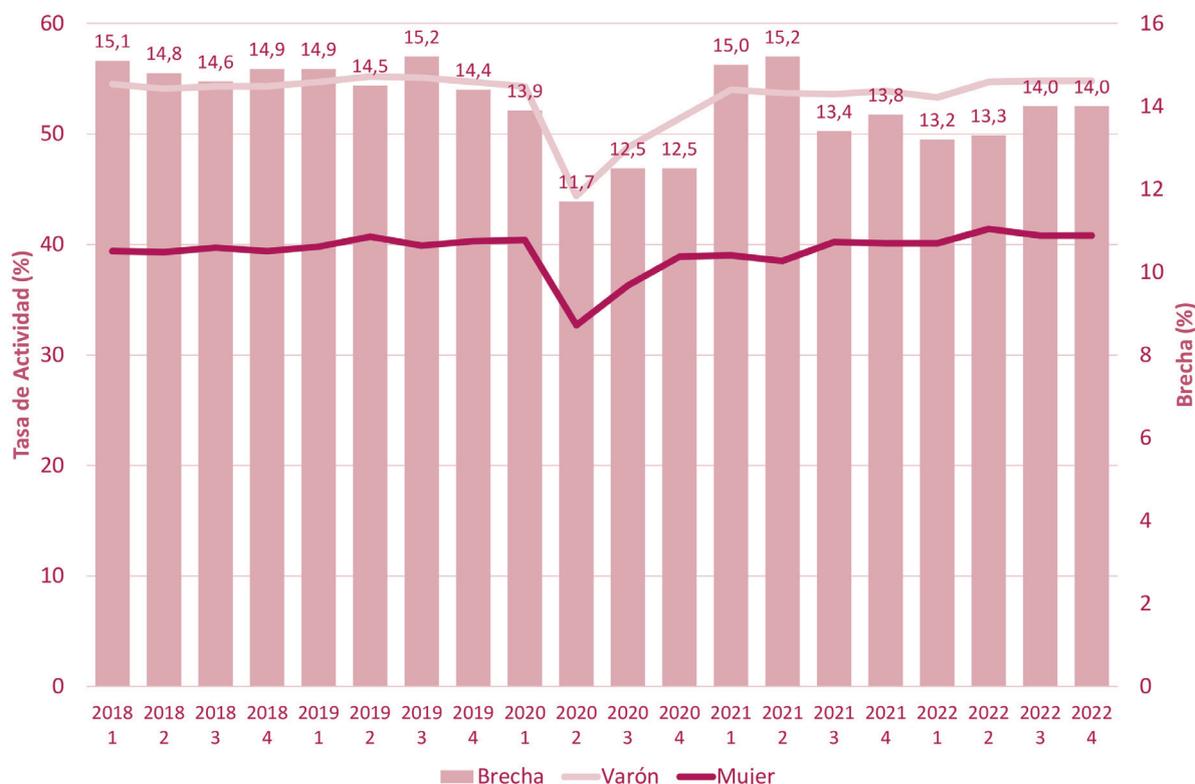
En cuanto a la evolución del período, se observa que se produce una caída de la tasa de actividad tanto de mujeres como de varones, en los meses más críticos de la pandemia, para luego recomponerse con distinta cadencia para unos y otras. La tasa de actividad masculina se redujo casi 10 puntos porcentuales entre el primer y segundo trimestre de 2020 (de 54,3% a 44,4%), mientras que la tasa de actividad de las mujeres disminuyó 7,7 puntos porcentuales en el mismo período (pasando de 40,4% a 32,7%). A medida que se fueron levantando las condiciones de aislamiento y cuidado para la población, comenzó a crecer la participación laboral tanto de varones como de mujeres. Recién para el segundo trimestre de 2022, la tasa de actividad de varones y mujeres recuperó el nivel que mostraba antes del inicio de la pandemia.

Por su parte, observamos la inserción laboral diferencial por motivos de género a través de la brecha en la tasa de actividad, entendiendo que esta expresa la diferencia absoluta de la tasa de actividad de varones respecto a la de mujeres, señalada en puntos porcentuales (p.p.). En ese sentido, se evidencia que entre el primer trimestre de 2018 y el cuarto trimestre de 2019, **esta brecha se ubicó entre 14,4 p.p. y 15,2 p.p.** La pandemia redujo la brecha en el segundo trimestre de 2020 (11,7 p.p.), reflejando la dinámica de la tasa de actividad en este período. Después del tercer trimestre de 2021, la brecha aumentó con relación al valor que había alcanzado en la pandemia, pero, de todas formas, se ubicó en niveles inferiores a los que mostró en los años 2018 y 2019, llegando a 14 puntos porcentuales en el cuarto trimestre de 2022.

Gráfico 1.

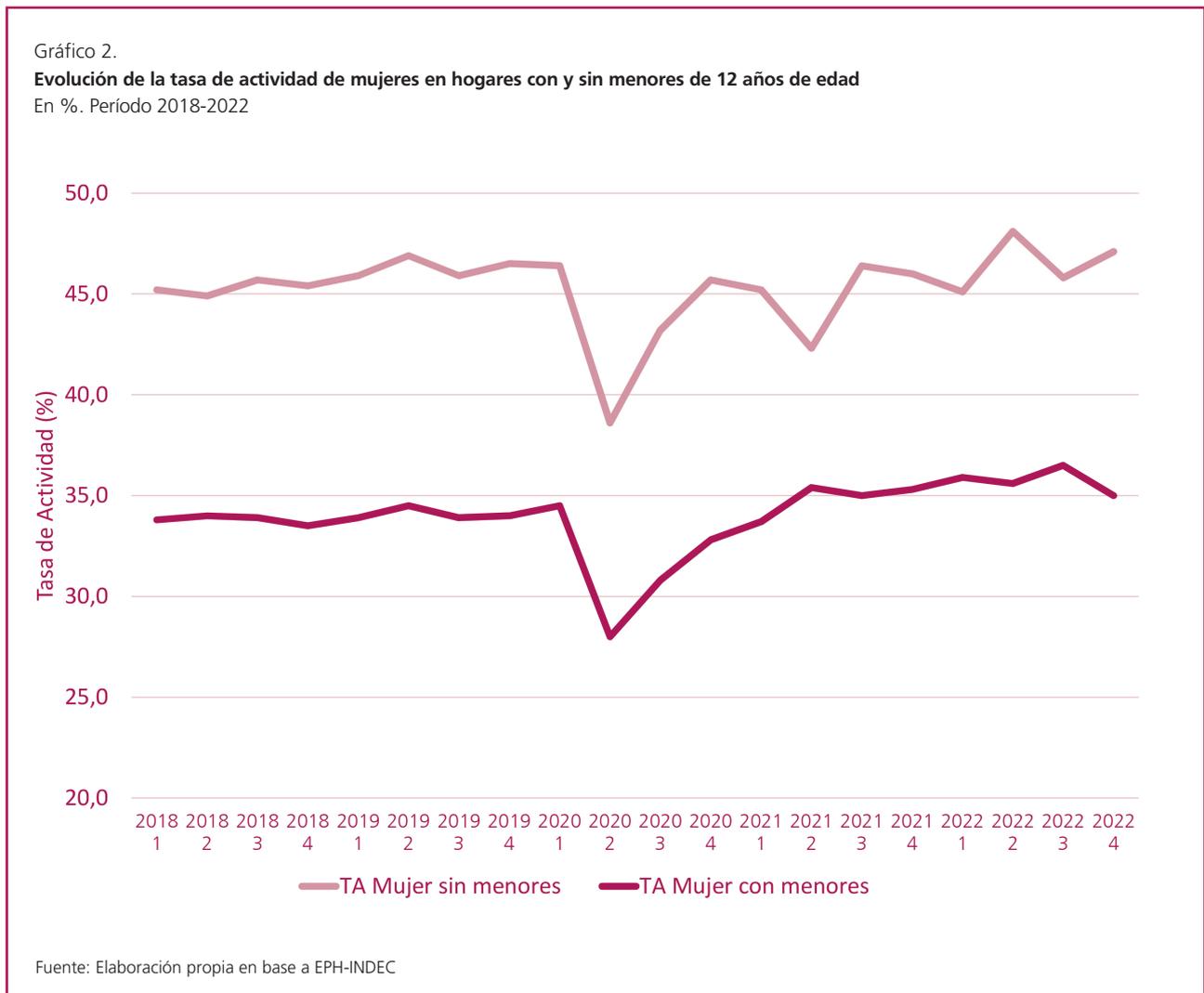
**Evolución de la tasa de actividad de varones y mujeres y de la brecha**

En %. Período 2018-2022. Total aglomerados urbanos



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Cuándo observamos la incidencia de **la presencia de menores en el hogar**, se evidencia claramente que la participación de las mujeres está condicionada por la carga de las tareas domésticas y de cuidado en el hogar (Rodríguez Enríquez, 2012). Como se puede apreciar en el gráfico N°2, las mujeres que habitan en hogares con presencia de menores de 12 años de edad registran una menor tasa de actividad que el resto de las mujeres. En 17 de los 20 trimestres que transcurrieron entre 2018 y 2022, la diferencia de la tasa de actividad entre ambos grupos de mujeres fue superior a 10 p.p.. Un dato puntual que puede mostrar la incidencia que tienen las tareas de cuidado sobre la inserción laboral de las mujeres es que, en los meses posteriores al inicio de la pandemia, cuando no había retornado plenamente la escolaridad presencial, la diferencia entre la tasa de actividad de mujeres de hogares con y sin menores de edad, alcanzó los valores más altos del período. En efecto, en el tercer trimestre de 2020 la diferencia en las tasas de actividad llegó a 12,4 p.p y en el cuarto trimestre este diferencial subió a 12,9 p.p.

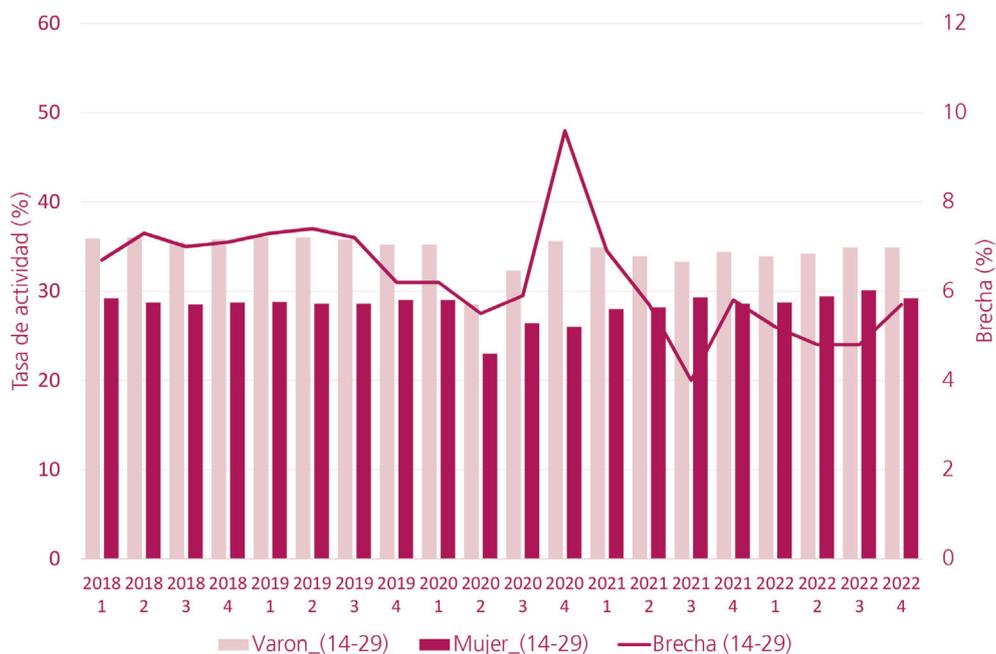


Cuando observamos la participación laboral por edad nos encontramos con una particularidad. Si bien las personas jóvenes (14-29 años) presentan una menor tasa de actividad que las adultas (30-64 años), al mismo tiempo son estas (las jóvenes) las que exhiben menores brechas de género. Mientras que la brecha de género de la población joven se ubicó desde el segundo trimestre de 2021 por debajo de 6 p.p., la brecha de la población adulta se encontró desde el cuarto trimestre de 2021 por encima de la brecha de actividad de los jóvenes y por debajo de los

Gráfico 3.

**Evolución de la tasa de actividad de varones y mujeres y de la brecha, según tramo de edad**

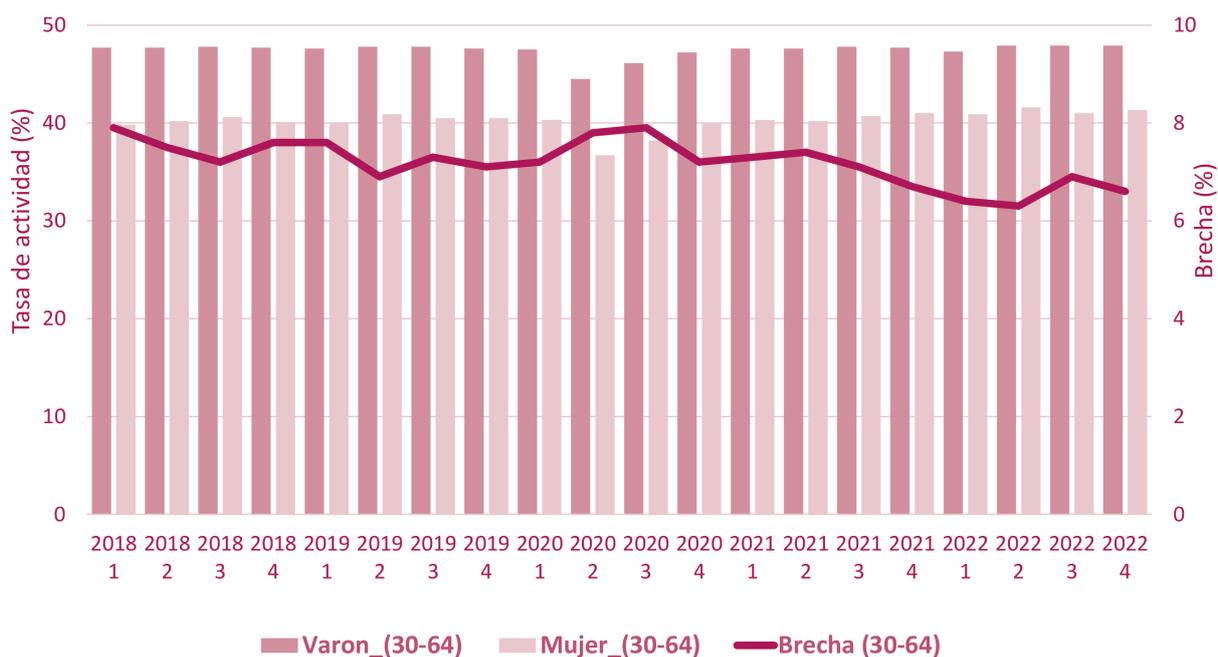
En %. Período 2018-2022. Total aglomerados urbanos



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Gráfico 3B.

**Convenios colectivos seleccionados para el estudio**



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

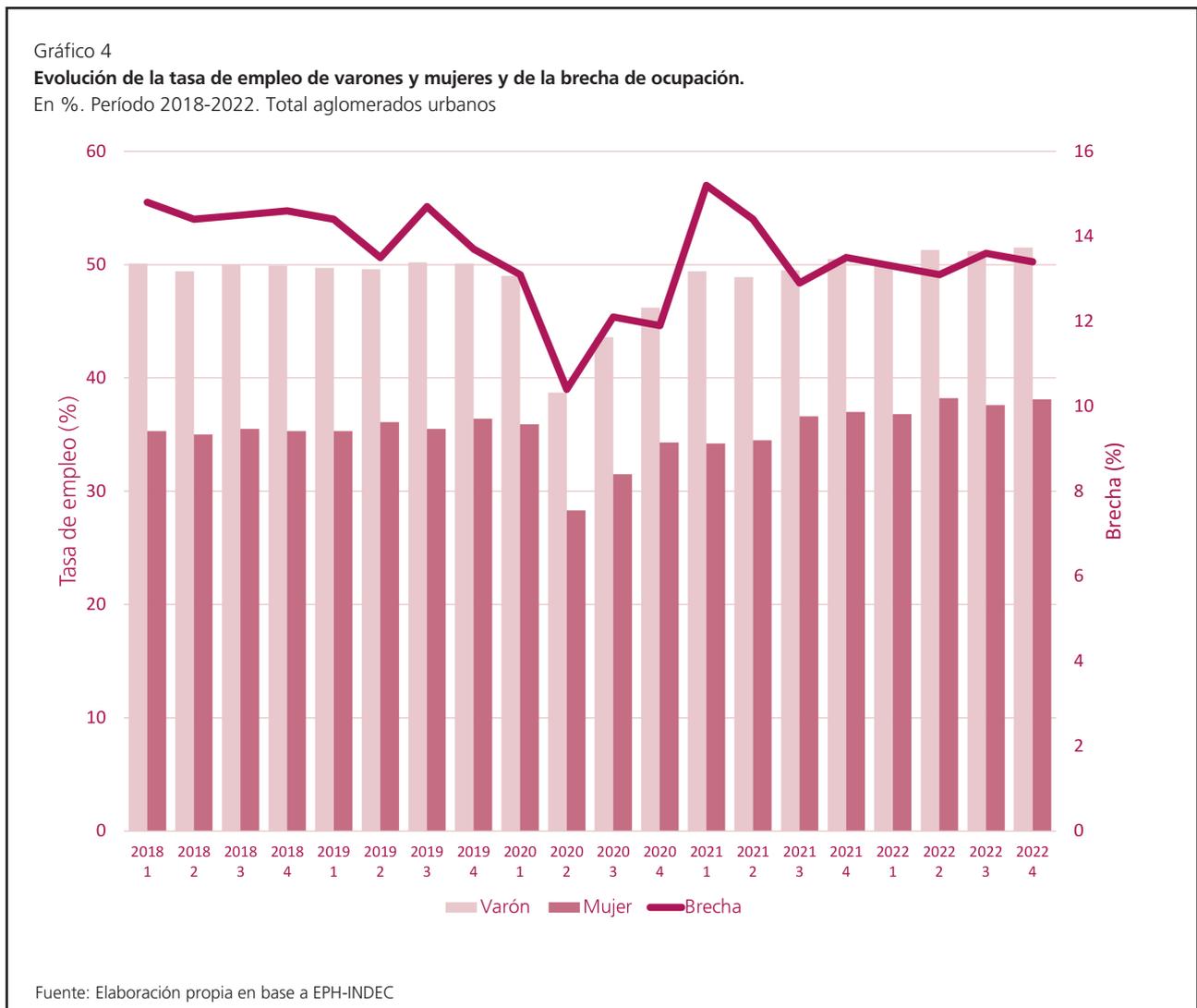
7 p.p.. La tendencia de ambas brechas, tanto de personas jóvenes como adultas, se explica por la reducción de las diferencias en las tasas de actividad entre varones y mujeres.

### LA INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL EMPLEO

No todas las personas que tienen la voluntad de ingresar al mercado de trabajo consiguen un empleo, ni todas las personas que consiguen un empleo obtienen un empleo de calidad. En esa línea, las dificultades que encuentran las mujeres para ingresar al mercado de trabajo luego se traducen en dificultades a la hora de obtener un empleo, tal como se observará en el presente acápite, acercándonos así a las condiciones laborales de unos y otras.

La tasa de empleo, se calcula como el cociente entre la población ocupada y la población total y nos permite indicar quienes efectivamente tienen empleo. Esta se relaciona con la tasa de actividad en tanto, un aumento de la participación laboral de la población puede derivar en un aumento de la tasa de empleo y/o de desempleo.

En esta línea, al observar las condiciones laborales de las mujeres respecto a la de los varones, se observa que éstas poseen una menor tasa de empleo. La brecha promedio del año 2018 fue de 14,6 p.p. y de 13,3 p.p. en promedio para el año 2022, reflejando de esta manera la reducción 1,3 p.p. entre los extremos del período. Si bien durante la pandemia la brecha alcanzó valores mucho más bajos (10,4 p.p. en el segundo trimestre de 2020), ese valor no se sostuvo en los períodos siguientes, observándose una reducción entre los extremos del período 2018-2022.

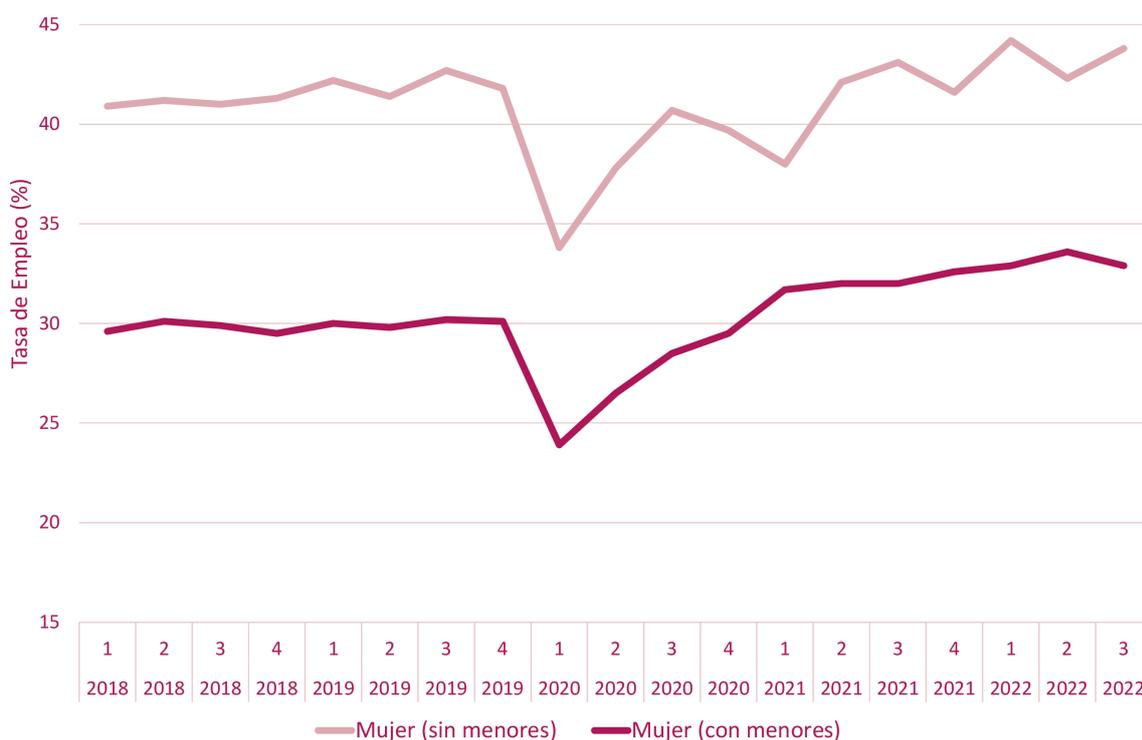


Por su parte, las mujeres que viven en hogares integrados por menores de 12 años de edad no sólo tienen una menor tasa de actividad, sino que esta situación se extiende a la tasa de empleo. **Es decir, las mujeres que habitan en hogares con presencia de menores de 12 años de edad, muestran una tasa de empleo más baja que las mujeres que viven en hogares con otras composiciones. Si bien la diferencia de la tasa de empleo de mujeres que conviven y no conviven con menores de edad superó los 10 p.p. en gran parte del período, se observa una cierta tendencia a la reducción en este diferencial en 2022.**

Gráfico 5.

**Evolución de la tasa de empleo de mujeres en hogares con y sin menores de 12 años de edad**

En %. Período 2018-2022. Total aglomerados urbanos



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Con relación a la brecha de empleo entre varones y mujeres por tramo de edad, se aprecia que, tanto en la población joven como en la adulta, las mujeres poseen menores tasas de empleo que los varones. Y después del tercer trimestre de 2019, la brecha de empleo resultó persistentemente más elevada para la población adulta (30 a 64 años) que para la población joven (14 a 29 años)<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> La única excepción se dio en el IV Trimestre de 2021, donde la brecha fue más alta para los jóvenes que para los adultos.

Gráfico 6.

**Evolución de la brecha de empleo de varones y mujeres, según tramo de edad**

En %. Período 2018-2022. Total, aglomerados urbanos



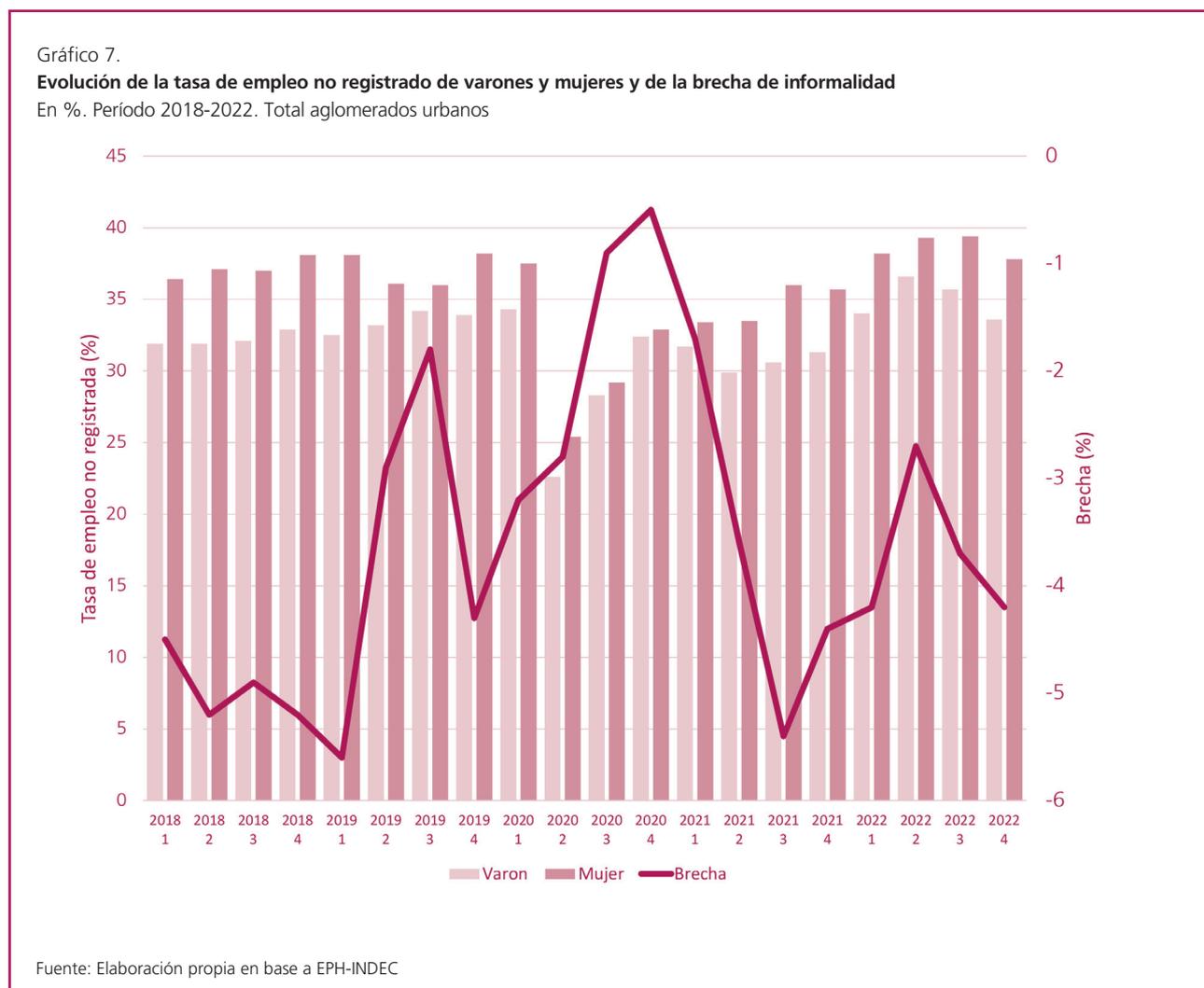
Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Se corrobora que las mujeres participan menos del mercado de trabajo, tienen tasas de empleo más bajas que los varones y consiguen empleos de menor calidad. Esta última observación, se verifica al analizar y comparar la evolución de la **tasa de empleo no registrado**. En todo el período, las mujeres poseen una tasa de empleo no registrado más elevada que los varones, mostrando que en muchas oportunidades la inserción laboral se da en condiciones de precariedad. En efecto, en el cuarto trimestre de 2022, la tasa de empleo no registrada de las mujeres ascendió al 38% de la población asalariada, cuando este indicador se ubicaba en el 34% en el caso de los varones.

La inserción de las mujeres en el empleo en ramas donde la modalidad principal se da a través de la condición de la ausencia del registro en las instituciones de la seguridad social define la incidencia que tiene el empleo no registrado en la ocupación femenina. En particular, la segregación ocupacional de las mujeres en la rama de trabajo doméstico que alcanzó a un 18% de la ocupación asalariada femenina, en el cuarto trimestre de 2022, es uno de los factores que explica la elevada proporción de mujeres en condiciones de no registro laboral.

La brecha de la tasa de empleo no registrado transitó por distintos períodos de crecimiento y disminución a lo largo del período 2018-2022. Pese a las variaciones experimentadas en este lapso de tiempo, la brecha de la tasa de empleo no registrado se ubica en el 2022 en niveles inferiores a los que poseía al comienzo de 2018. En efecto, en el promedio de 2018, las mujeres mostraban una tasa de empleo no registrado de 5 p.p. más alta que la tasa de los varones, mientras que en 2022 (promedio) está diferencia llegaba a 3,7 p.p. Asimismo, se observa que durante el pico de la pandemia (segundo y tercer trimestre de 2020) la brecha de la tasa de empleo no registrado alcanzó un mínimo, llevando a que prácticamente desaparezcán las diferencias de la tasa de empleo no registrado entre varones

y mujeres (fue menor a 1 p.p.). En la pandemia si bien se reduce la tasa de empleo no registrado de varones y mujeres, la tasa de estas últimas cae aún más, como consecuencia de la destrucción del empleo en ramas como la del trabajo doméstico.



## LAS BRECHAS EN LA DESOCUPACIÓN

Una de las principales expresiones que denota las dificultades de la fuerza de trabajo en la economía se concreta a través de la imposibilidad total de acceder a un empleo remunerado. El indicador que da cuenta de esta situación es la tasa de desempleo que se mide calculando el cociente entre la población que busca trabajo y no lo encuentra respecto a la población en condiciones de trabajar.

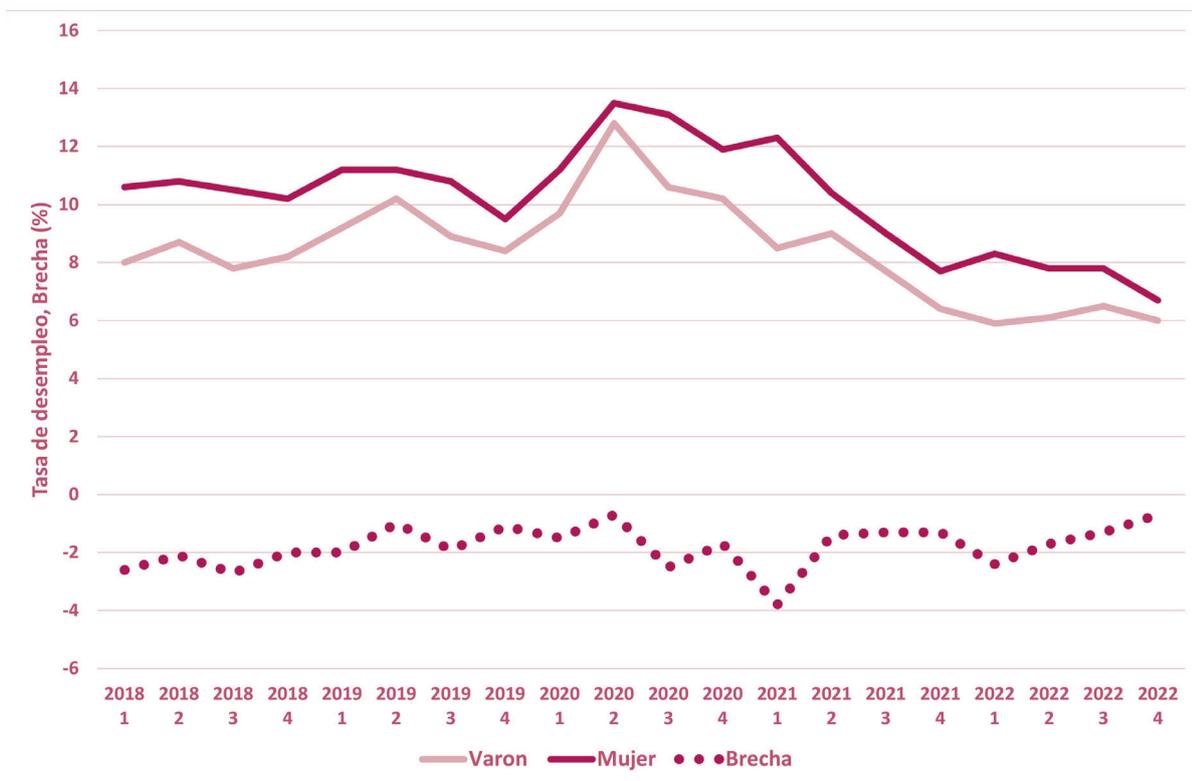
La tasa de desempleo se mueve acompañando los ciclos de la economía, y esta dinámica del indicador se verifica tanto para los varones como para las mujeres. En este sentido, la tasa de desempleo total registra un crecimiento en 2019 y 2020 y se reduce en 2021 y 2022.

La tasa de desempleo es de menor magnitud para los varones que para las mujeres en el período contemplado, sin embargo, las diferencias no superan los 2 p.p. en la mayoría de los trimestres. De hecho, en el cuarto trimestre de 2022, la diferencia entre la tasa de actividad femenina y masculina fue de apenas 0,7 p.p. (6,7% y 6%, respectivamente).

Gráfico 8.

**Evolución de la tasa de desempleo de varones y mujeres y de la brecha de desocupación**

En %. Período 2018-2022. Total aglomerados urbanos



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

La tasa de desempleo es más alta para la población joven que para la población adulta. El problema del desempleo se vincula principalmente con la edad de las personas y, en este sentido, los indicadores muestran que los jóvenes presentan más dificultades para conseguir un empleo que los adultos. La tasa de desempleo juvenil, aproximadamente, triplica los guarismos de la tasa de desempleo de la población adulta. Esta situación se replica tanto entre los varones como entre las mujeres.

Para el conjunto de la población la brecha de desocupación resultaba relativamente de baja magnitud. Sin embargo, cuando se abren los datos por tramo de edad, se encuentra que los jóvenes tienen brechas de desocupación más elevadas que los adultos, superando en algunos trimestres los 5 p.p. Esta situación se extendió durante casi todo el período estudiado, y recién hacia los últimos trimestres de 2022, este indicador de la población juvenil se equipara con el de la población adulta. La caída experimentada por la brecha de desocupación hacia finales de 2022, se explica fundamentalmente por la reducción que experimentó la tasa de desocupación femenina este período (pasó de 26% en el cuarto trimestre de 2020 a 13,6% en el cuarto trimestre de 2022).

Gráfico 9.

**Evolución de la brecha de desocupación, según tramo de edad.**

En %. Período 2018-2022. Total aglomerados urbanos



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

## LA DESIGUALDAD DE INGRESOS ENTRE VARONES Y MUJERES

La desigualdad de ingresos entre varones y mujeres es uno de los temas que ha sido estudiado desde distintas perspectivas teóricas (teoría neoclásica, institucionalista, marxista, teorías feministas, entre otras<sup>4</sup>). La evidencia demuestra que los varones perciben ingresos laborales promedio que se ubican por encima de los salarios cobrados por las mujeres (Esquivel, 2007; Paz, 2018). Una parte de esas diferencias se explica porque varones y mujeres no trabajan en las mismas ramas de actividad, ni realizan las mismas tareas, como consecuencia de la persistencia de los estereotipos y normas sociales sobre los roles de género arraigados en el sistema patriarcal.

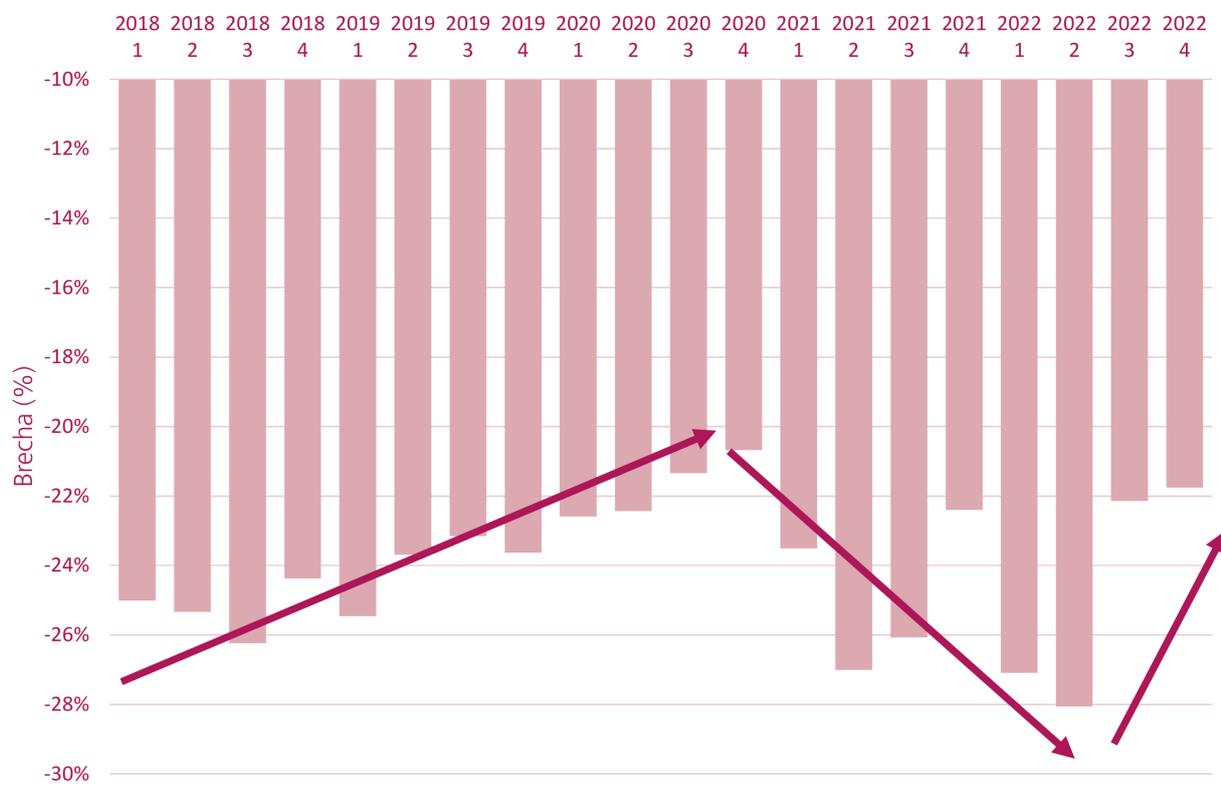
La brecha salarial entre varones y mujeres entre 2018 y 2022, entendida como la diferencia porcentual del salario promedio, registró una evolución dispar a lo largo del período. Primero, se redujo entre 2018 y 2020, pasando de niveles de 25% en los primeros trimestres de 2018 a poco menos del 20% en el cuarto trimestre de 2020. A la salida de la pandemia, aumentó la diferencia porcentual del salario promedio de varones y mujeres y llegó a alcanzar una brecha del 28% en el segundo trimestre de 2022. En los dos últimos trimestres de 2022, se redujo la desigualdad de ingresos laborales hasta alcanzar valores cercanos al 21%, ubicándose de esta manera en uno de los niveles más bajos del período.

4 Para un mayor desarrollo ver Goren, Trajtemberg (2018)

Gráfico 10.

**Evolución de la brecha de ingresos entre varones y mujeres**

En %. Período 2018-2022. Total aglomerados urbanos



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

En el análisis de la brecha por rama de actividad, encontramos que en todos los sectores las mujeres cobran en promedio una menor remuneración que los varones. La única excepción se da en la rama de la construcción, donde la participación femenina en el empleo apenas alcanza al 4% de la dotación.

Incluso en las ramas de actividad más feminizadas, las mujeres perciben remuneraciones promedio más bajas que la de los varones. En efecto, en la rama de Salud, las mujeres representan un 74% del empleo y en promedio cobran remuneraciones mensuales 25% inferiores a la de los varones. En tanto, en la rama de Enseñanza donde las mujeres representan un 73% de la ocupación asalariada, la brecha de género desfavorece a las mujeres y alcanza un valor del 9%. La diferencia en el tamaño de la brecha en dos sectores muy feminizados se puede atribuir a un conjunto muy heterogéneo de factores: distribución de las ocupaciones entre varones y mujeres, extensión de la jornada de trabajo, el grado de informalidad de la inserción ocupacional y la estructura salarial del sector que remunera de manera diferente a varones y mujeres, entre otros.

En sectores más masculinizados, como por ejemplo la industria y transporte (el empleo femenino representa 26% y 10%, respectivamente) también las mujeres tienen salarios promedios más bajos. Sin embargo, se advierte que estas brechas son de menor magnitud que en otras ramas en las cuales predomina el empleo femenino. En efecto, en la industria la brecha salarial es de 17% y en Transporte del 8%, frente a otras ramas feminizadas donde la brecha es mayor, como por ejemplo en Salud (25%).

Tabla 1.

**Brecha salarial entre varones y mujeres y participación del empleo femenino por rama de actividad**

Total de aglomerados urbanos. Promedio 2022. En %

Rama	Brecha salarial	Participación empleo femenino
Otros servicios	-37	51
Comercio	-27	38
Información	-25	31
Salud	-25	74
Servicios a las empresas	-25	39
Actividades financieras	-21	53
Entretenimiento	-19	43
Alojamiento y comida	-17	47
Industria	-17	26
Actividades profesionales	-10	54
Enseñanza	-9	73
Transporte	-8	10
Administración pública	-4	45
Construcción	15	4

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Para finalizar esta sección, comparando el promedio de la brecha salarial entre los extremos (2018 y 2022) observamos que aumentó en los sectores masculinizados, como la industria y el transporte, y en la administración pública y enseñanza, donde se encontraba en valores relativamente bajos. Por otra parte, encontramos que la brecha se expandió en Comercio, Información y Otros servicios.

# 4

## BRECHAS DE GÉNERO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

En esta sección se analizarán las brechas de género que se encuentran presentes en los ámbitos representados por los convenios colectivos de actividad seleccionados para relevar las cláusulas con posible impacto en las desigualdades de género pactadas por los actores sociales. Para este estudio se seleccionaron siete convenios colectivos de actividad, firmados por sindicatos con personería gremial, que regulan las relaciones laborales en las ramas de la industria, comercio y servicios. Los convenios colectivos seleccionados fueron los siguientes:

Tabla 2.

**Convenios colectivos seleccionados para el estudio**

CCT	ACTIVIDAD	SINDICATO	CAMARA EMPRESARIA
0130/75	Comercio	FEDERACION ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS	CONFEDERACIÓN ARGENTINA DE LA MEDIANA EMPRESA; CÁMARA ARGENTINA DE COMERCIO Y SERVICIOS; UNIÓN DE ENTIDADES COMERCIALES ARGENTINAS
0736/16	Entidades deportivas y sociales	UNION DE TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES	FEDERACION EMPLEADORES ETIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES; ASOCIACION ROSARINA DE ENTIDADES DEPORTIVAS AMATEURS
0281/96	Maestranza - CABA y Provincia de Buenos Aires	SINDICATOS DE OBREROS DE MAESTRANZA	ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE LIMPIEZA
0329/00	Comidas rápidas - Pasteleros/as	FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA	CAMARA ARGENTINA DE ESTABLECIMIENTOS DE SERVICIOS RÁPIDOS DE EXPENDIO DE EMPAREDADOS Y AFINES
0500/07	Industria Textil	ASOCIACIÓN OBRERA TEXTIL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA	FEDERACIÓN DE INDUSTRIAS TEXTILES ARGENTINAS

*Continúa en la siguiente página*

0362/03	Hoteles de turismo	UNION DE TRABAJADORES DEL TURISMO HOTELEROS Y GASTRONOMICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA	ASOCIACION DE HOTELES DE TURISMO DE LA REPUBLICA ARGENTINA
042/89	Laboratorios	FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA	CAMARA INDUSTRIAL DE LABORATORIOS FARMACEUTICOS; CAMARA DE ESPECIALIDADES MEDICINALES; CAMARA EMPRESARIA DE LABORATORIOS FARMACEUTICOS; CAMARA ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE PRODUCTOS VETERINARIOS

Fuente: Elaboración propia en base a convenios colectivos de trabajo

Estos convenios colectivos, además de representar trabajadores/as de distintos sectores de actividad, se caracterizan por contar con una proporción significativa de mujeres en las dotaciones de empleo asalariado registrado.

Para estos CCT se analiza la evolución de la brecha salarial y la composición del empleo entre varones y mujeres en el período 2018-2022 según la información de SIPA-MTEySS<sup>5</sup>. La brecha salarial se computa como la diferencia porcentual entre el salario mediano de las mujeres y el salario mediano<sup>6</sup> de los varones. Y la composición del empleo se mide como la proporción que representa el empleo femenino asalariado registrado en la cobertura total de cada convenio colectivo. En función de estas definiciones, se procedió a calcular la brecha o diferencia porcentual del salario mediano entre varones y mujeres y, para el caso del empleo, se calculó la dotación promedio anual de varones y mujeres por convenio colectivo y con posterioridad se calculó la participación del empleo femenino en el empleo total.

Respecto a la participación del empleo femenino en los convenios colectivos seleccionados, se advierte que en dos de los siete convenios aumentó el peso del empleo femenino en el período 2018 - 2022. En efecto, en el convenio colectivo aplicable a los/as trabajadores/as de Comidas rápidas el empleo femenino aumentó de 57% a 58% y en el de Hoteles de turismo subió de 47% a 49% entre 2018 y 2022. En los cinco restantes convenios colectivos, la participación de las mujeres en el empleo se redujo: en Comercio de 43% a 41%, en Entidades deportivas de 55% a 54%, en la industria textil de 20% a 18%, en Laboratorios de 39% a 37% y en Maestranza de 57% a 56%.

Por otra parte, en tres de los 7 convenios seleccionados para el estudio, el empleo femenino representó la mayor parte de las dotaciones de personal (en un porcentaje superior al 50%) tanto en 2018 como en 2020. Los convenios colectivos de Comidas rápidas, Entidades deportivas y sociales y Maestranza se encuentran en esta situación, en tanto, el empleo femenino en el convenio de Hoteles de turismo llegó al 49% en 2022. Por su parte, en el sector de comercio la mano de obra femenina no representa el grupo mayoritario de la dotación de personal, pero constituye el colectivo más numeroso en el conjunto del empleo asalariado registrado de las mujeres.

5 Publicada en web: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/estadisticas/cobertura-e-incidencia-de-los-convenios-colectivos-de-trabajo>

6 La mediana es el valor que divide en dos partes iguales una serie ordenada (de mayor a menor o de menor a mayor).

Tabla 3.

**Participación del empleo femenino en los convenios colectivos seleccionados para el estudio**

Período 2018-2022. En % y N° de puestos en 2022

Convenio colectivo	Participación del empleo femenino. En %		Puestos de trabajo femeninos. En N°
	2018	2022	2022
Comercio	43%	41%	497.497
Comidas rápidas - Pasteleros/as	57%	58%	23.530
Entidades deportivas y sociales	55%	54%	49.618
Hoteles de turismo	47%	49%	8.764
Industria Textil	20%	18%	6.344
Laboratorios	39%	37%	8.733
Maestranza	57%	56%	50.605

Fuente: Elaboración propia en base a MTEySS

La brecha salarial se redujo en casi todos los convenios colectivos entre 2018 y 2022. A diferencia de lo que sucedió con la brecha de empleo, que no registró una mejora generalizada en el período, se observa que se redujeron las diferencias entre los salarios medianos de varones y mujeres. En sectores de brecha salarial elevada (mayor al 10%), como Comercio y Hoteles de turismo, la reducción de este indicador fue significativa. En el convenio de Comercio las mujeres percibían una remuneración 16% inferior a la de los varones en 2018, que se redujo al 12% en 2022. En el convenio de Hoteles de turismo la brecha de salarios siguió una trayectoria similar: disminuyó de 25% a 18% entre 2018 y 2022, respectivamente. También se destaca el convenio de Comidas rápidas que pasó de tener una diferencia salarial a favor de los varones del 5% en 2018, a una brecha salarial positiva del 1% en 2022.

Los dos sectores donde más se redujo la brecha de salario entre 2018 y 2022 fueron los de Comidas rápidas (5 p.p.) y Hoteles de turismo (7 p.p.). También en estas actividades aumentó la participación femenina en el empleo en el período analizado. En este sentido, estos sectores atestiguaron un proceso virtuoso de reducción de las brechas tanto de empleo como de salario.

Tabla 4.

**Brecha salarial entre varones y mujeres en los convenios colectivos seleccionados para el estudio**

Período 2018-2022. En % y \$ en 2022

Convenio colectivo	Brecha salarial. En %		Salario femenino. En \$
	2018	2022	2022
Comercio	16%	12%	\$ 119.434,93
Comidas rápidas - Pasteleros/as	5%	1%	\$ 68.033,26
Entidades deportivas y sociales	7%	6%	\$ 147.090,28
Hoteles de turismo	25%	18%	\$ 100.517,54
Industria Textil	11%	10%	\$ 119.803,67
Laboratorios	9%	8%	\$ 235.363,64
Maestranza	26%	27%	\$ 58.130,58

Fuente: Elaboración propia en base a MTEySS

## CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El análisis de las cláusulas de los convenios colectivos se hizo sobre una tipología basada en cuatro ejes temáticos, Salarios, Cuidados, Violencia y Acoso laboral y Formación profesional y Categorías laborales.

**SALARIOS:** En este eje el objetivo es analizar la estructura salarial definida por los convenios colectivos en materia de premios, adicionales y/o pagos excedentarios por readecuación de la organización del trabajo. En este caso, se busca observar si estos conceptos salariales fueron pactados en la actividad y, si lo hicieron, determinar si contemplan aspectos que intenten compensar asimetrías entre varones y mujeres respecto a la distribución de tareas domésticas y de cuidado en el hogar (Goren y Trajtemberg, 2018).

Los conceptos de la estructura salarial analizados en este eje son: **premio por antigüedad, adicional por presentismo y/o puntualidad, pago de horas extras y de trabajo nocturno.** Estos conceptos salariales son los que pueden explicar la presencia de una brecha de ingresos laborales entre varones y mujeres.

En el caso del **premio por antigüedad** consiste en un adicional sobre el salario base que se paga por cada año de antigüedad que posea el trabajador/a en la empresa. La teoría del capital humano sostiene que las mujeres acumulan menos experiencia laboral a causa de la salida (transitoria o permanente) del mercado de trabajo para atender el cuidado de personas a cargo (hijos/as, padres/madres, etc.) Otra interpretación es la de Marchionni y Pedrazzi (2023) que establece que ante el nacimiento del primer hijo/a el empleo femenino se reduce un 25% y las mujeres que permanecen en el mercado de trabajo pasan a empleo más flexibles, informales y con menor remuneración.

El premio por **presentismo y/o puntualidad** si no contempla la compensación de ausencias motivadas por las responsabilidades domésticas, que recaen mayoritariamente en las mujeres, se puede convertir en otro factor

más que contribuya a las diferencias de ingreso por sexo. De igual manera sucede con las horas trabajadas en exceso de la jornada normal y con el trabajo realizado en horas nocturnas (entre las 21 horas y las 6 horas) que tiene un valor mayor al que se paga por las horas de la jornada normal.

Tabla 5.

**Brecha salarial entre varones y mujeres en los convenios colectivos seleccionados para el estudio**

Período 2018-2022. En % y \$ en 2022

TEMA	Premios y Adicionales	Posible expresión de la desigualdad
Adicional por antigüedad	Incremento por año trabajado	Si las mujeres tienen mayor rotación laboral que los varones, el diseño de un adicional por antigüedad podría ser una fuente de explicación de las diferencias de ingresos.
Adicional por presentismo y/o puntualidad	Monto adicional variable	Contemplan o no ausencias motivadas por responsabilidades domésticas, que recaen mayoritariamente en las mujeres, pudiendo ser este un factor que contribuya a la diferencia de ingresos.
Pago de Horas Extras	Monto adicional	Si las mujeres tienen mayores responsabilidades familiares y a su vez son menos demandas para realizar horas extras, es posible que si no media una medida de acción positiva que promueva su contratación la misma sea orientada hacia los varones.
Pago por trabajo Nocturno	Monto adicional	Idem caso pago horas extras.

Fuente: Elaboración propia.

**CUIDADOS:** Este eje de análisis relacionado con las condiciones de trabajo y cuidado clasifica las cláusulas de los acuerdos y CCT en las siguientes categorías (MTEySS, 2022):

- a) Asignación de tiempo: permite conciliar la vida familiar y laboral en tanto reasignan tiempo facilitando alternar tiempos laborales y tiempos destinados a los cuidados dentro de la familia. En este concepto, se incluye una amplia variedad de cláusulas sobre licencias y permisos, estado de excedencia, flexibilidad horaria y de modalidad contractual.
- b) Provisión de infraestructura para el cuidado: permite conciliar la vida familiar y laboral en la medida que provee la infraestructura necesaria para que las tareas de cuidado a la primera infancia se desarrollen. En este ítem se incluyen cláusulas vinculadas al establecimiento de salas maternas, guarderías y lactarios en el lugar de trabajo.
- c) Mecanismos de compensación monetaria: permite conciliar la vida familiar y laboral, reasignando ingresos y servicios vinculados a tareas de cuidado. En este conjunto se incluyen las cláusulas que establecen reintegros por guardería, becas/subsidios escolares u otras formas de compensación.

- d) Acciones de cambio cultural: son acciones de sensibilización y capacitación sobre corresponsabilidad familiar y cuidado.
- e) Protección de derechos del trabajador/a: protege la maternidad mediante la prohibición de despido o cambio de tareas.

Tabla 6.

**Convenios colectivos seleccionados para el estudio**

TEMA	ACCIÓN
Asignación de tiempo	Conciliar vida laboral y vida familiar
Provisión de infraestructura para el cuidado	Proveen infraestructura en su lugar de trabajo
Mecanismos de compensación monetaria	Mecanismos de compensación monetaria
Acciones de cambio cultural	Formación y capacitación
Protección de derechos del trabajador/a	Prohibición de despidos o cambio de tareas

Fuente: Elaboración propia.

**VIOLENCIA Y ACOSO:** Se relevaron los casos en las cuales las cláusulas pactadas suponen algún tipo de intervención específica en alguna de las siguientes materias (MTEySS, 2021):

- a) Fijación de un régimen de licencias especiales en el marco de la Ley N°26.485 de protección integral contra la violencia de género Formación profesional.
- b) Establecimiento de protocolos o mecanismos de actuación frente a denuncias por casos de violencia y/o acoso laboral.
- c) Implementación de dispositivos de apoyo psicológico, económico o médico.
- d) Realización de acciones de sensibilización y difusión de la problemática.
- e) Establecimiento de una declaración de principios acerca de la necesidad de eliminar cualquier trato discriminatorio fundado en razones de género, orientación, preferencia sexual, estado civil, etc.
- f) Adopción de una definición de violencia laboral.

**FORMACIÓN PROFESIONAL Y CATEGORÍAS LABORALES:** El eje de atención en esta categoría se relaciona con las posibilidades de realizar actividades de capacitación y formación profesional por parte de las mujeres, considerando la distribución desigual de tareas domésticas y de cuidado en el hogar (por ejemplo, cuando las actividades de capacitación se desarrollan dentro de la jornada de trabajo). Por otro lado, se analiza si la denominación y/o descripción de las categorías laborales definidas en los convenios colectivos se inscriben en el marco de la utilización de lenguaje de género que evita el empleo de un sesgo de sexo o género social.

Los convenios colectivos son un conjunto de normas que regulan las condiciones laborales y las relaciones laborales de los trabajadores en un ámbito específico de aplicación (una actividad o sector, una empresa, un establecimiento, etc.). En el modelo de negociación colectiva que rige en Argentina sobresalen tres aspectos centrales que determinan la extensión y la aplicación de los convenios colectivos. Uno de ellos, es el mecanismo de extensión que implica que un convenio colectivo homologado por la autoridad de aplicación se extiende automáticamente a todos los trabajadores, independientemente de encontrarse o no afiliados a la organización sindical. El segundo aspecto, determina que las normas estipuladas en los convenios colectivos continúan estando vigentes después de la fecha de vigencia estipulada por las partes hasta que se pacte un nuevo convenio colectivo que lo reemplace (ultractividad de los convenios colectivos). El tercer aspecto, implica que los convenios y/o acuerdos de ámbito menor articulados con un convenio colectivo de ámbito superior sólo pueden establecer condiciones laborales que mejoren las condiciones establecidas en el convenio de ámbito superior o que no estén regulados por el mismo.

De este modo, encontramos que, por el mecanismo de extensión, la cobertura de la negociación colectiva está muy extendida entre la población asalariada (principalmente en el segmento registrado del mercado de trabajo). Por el principio de ultractividad, los convenios continúan estando vigentes aún después de la fecha de su vencimiento. Esta característica de la negociación colectiva no significa que los convenios colectivos quedan cristalizados una vez que se firma entre los actores sociales. Estos convenios colectivos son modificados por acuerdos colectivos, que establecen condiciones particulares relacionados con la regulación de las condiciones laborales, pactados por las mismas partes que firmaron el convenio colectivo “original” o que se articulan con unidades de negociación de ámbito menor (con convenios y/o acuerdos de empresa, de una sub-rama de la actividad o de un ámbito geográfico inferior al determinado por el convenio).

## CARACTERIZACIÓN Y ANALISIS CONVENIOS COLECTIVOS

En este estudio se analizan los acuerdos colectivos homologados en el período comprendido entre 2018 y 2022 que modifican los convenios colectivos de los siete sectores de actividad seleccionados. Para este fin, a través del buscador de convenios colectivos ([www.trabajo.gov.ar](http://www.trabajo.gov.ar)) se obtuvieron todos los acuerdos vinculados con cada actividad, y una vez elaborada la tipología de las cláusulas, presentadas en el capítulo anterior, se procedió a sistematizar la información. En total se analizaron 285 convenios y/o acuerdos colectivos homologados entre 2018 y 2022, de los cuales cerca de un 60% correspondió a la actividad de comercio y el resto se distribuyó entre las restantes actividades.

Tabla 6.

### Convenios y acuerdos colectivos homologados entre 2018 y 2022

Sectores seleccionados

Convenio colectivo	Acuerdos y convenios
Comercio	167
Entidades deportivas	25
Hoteles de turismo	18
Maestranza	15
Pasteleros	12
Sanidad-Laboratorios	17
Textiles	31
<b>Total</b>	<b>285</b>

Fuente: Elaboración propia.

## CLÁUSULAS DE SALARIO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Las cláusulas pactadas con mayor frecuencia en los convenios colectivos analizados son las que establecen **premios por antigüedad y presentismo y/o puntualidad**. Efectivamente, estas cláusulas se incluyeron en el 26% y 31% de los convenios y acuerdos colectivos relevados. Con menor frecuencia fue tratado el pago por trabajo realizado durante la jornada nocturna (6%) y en exceso de la jornada normal (1%).

Tabla 7.

**Convenios y acuerdos con cláusulas salariales. Homologaciones producidas entre 2018 y 2022**

Convenio colectivo	Adicional por antigüedad	Adicional por presentismo y/o puntualidad	Pago de horas extras	Pago por trabajo nocturno
	Convenios y acuerdos (Nº)			
Comercio	46	49	2	3
Comidas rápidas - Pasteleros/as	1	9	-	7
Entidades deportivas y sociales	2	17	1	-
Hoteles de turismo	-	-	-	-
Industria Textil	14	3	1	1
Laboratorios	1	2	-	-
Maestranza	10	9	-	7
Total	74	89	4	18
Convenios y acuerdos (%)				
Comercio	28	29	1	2
Comidas rápidas - Pasteleros/as	8	75	0	58
Entidades deportivas y sociales	8	68	4	0
Hoteles de turismo	0	0	0	0
Industria Textil	45	10	3	3
Laboratorios	6	12	0	0
Maestranza	67	60	0	47
Total	26	31	1	6

Fuente: Elaboración propia en base a CCT y acuerdos homologados

Uno de los factores que explica la elevada presencia de las cláusulas de premios por antigüedad y presentismo y/o puntualidad es la frecuencia con la que las partes renegocian las condiciones salariales en un contexto de elevada inflación. Con cada actualización de la escala salarial en la paritaria, los actores sociales proceden a incrementar los montos que se pagan en materia de antigüedad y presentismo.

En el convenio de comercio el premio por presentismo, es un adicional equivalente al 8,33% de la remuneración mensual, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no haya incurrido en más de una ausencia injustificada en el mes. Para cobrar el premio por presentismo 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). De este modo, los días de ausencia por cuidado de hijo y/o padre/madre al no estar considerados en el convenio colectivo, repercuten de forma directa sobre la percepción del premio.

El convenio colectivo de maestranza establece que, para cobrar el premio por presentismo, el trabajador o trabajadora no tendrá que haber registrado inasistencias en el mes. Si hubiese contado con ausencias se le descontará el premio en forma proporcional según la cantidad de inasistencias y del carácter de las mismas. En este sentido, en caso de una ausencia injustificadas se le descontará el 50% del adicional y en caso de 2 o más ausencias el 100%. Por su parte, con una ausencia justificada se descuenta el 30% del premio, con dos ausencias justificadas un 70% y con 3 o más el 100%. Este convenio colectivo no contempla entre sus regulaciones licencias para cuidado de familiares con goce de haberes y la licencia por paternidad es de sólo 3 días.

En el caso del convenio de los/as trabajadores/as de entidades deportivas y civiles, se paga un adicional por presentismo del 10% de la remuneración básica de la categoría en el cual está encuadrado el trabajador. El premio establecido en el convenio de la actividad plantea como objetivo incentivar a los trabajadores y trabajadoras a cumplir los objetivos de presencia en el lugar de trabajo y de puntualidad. En el caso del presentismo sólo se justifican las ausencias con goce haberes establecidos en el convenio (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. Para cobrar el premio, los trabajadores y trabajadoras deberán cumplir los objetivos tanto de asistencia como de puntualidad.

En el convenio de Pasteleros se establece un premio “a la concurrencia efectiva” equivalente al 10% de la remuneración mensual bruta que haya percibido el trabajador o trabajadora en el mes de referencia. Para cobrar el premio, el trabajador o trabajadora tiene que registrar asistencia perfecta en el período. La única ausencia admitida para percibir el adicional es la que se deriva de la licencia anual ordinaria.

El adicional por antigüedad está incorporado en el texto de todos los convenios colectivos (excepto, en el de Hoteles de turismo). El 26% de los convenios y acuerdos analizados incluyen premios por antigüedad, donde se destaca la frecuencia con la que aparece en la actividad Textil (82%), Maestranza (56%) y Comercio (28%). Este adicional implica que se premia la permanencia de los trabajadores y trabajadoras, en el lugar de trabajo, con la lógica que al acumular “antigüedad” los trabajadores/as adquieren nuevas habilidades a través de un proceso de capacitación informal que se adquiere en el puesto de trabajo. A través de este esquema se incrementa la remuneración de cada trabajador/a por cada año acumulado o de permanencia 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. En el convenio de Comercio se cobra 1% del salario básico de la categoría inicial por cada año de antigüedad; en el convenio de la actividad textil se paga un monto fijo dependiendo del tramo de antigüedad del trabajador/a (aproximadamente cada 3 años se modifica el monto que se paga) y resulta indiferente a la categoría profesional en la que se encuadre al trabajador/a; en el convenio de pasteleros se abona el 1% por año de antigüedad del salario básico en el que se encuentra clasificado el trabajador; los acuerdos pactados en la rama de Hoteles de turismo no incluyen mención al premio por antigüedad en el período analizado pero en su convenio colectivo se establece que se paga 1% al cumplir entre el primer y segundo 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 sanidad 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 solo 0,2% por cada año de antigüedad en los primeros 5 años y después 0,3% del básico por cada año 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.**

El pago por trabajo en jornada nocturna se hizo presente en el 6% de los convenios y acuerdos analizados del período 2018-2022. El 78% de estos acuerdos se pactaron para la actividad de Maestranza y de Pasteleros. En particular, el acuerdo de Maestranza estipula el pago de un plus por trabajo nocturno en la actividad aeroportuaria, mientras que el convenio de la actividad pastelera establece el valor de la hora de trabajo nocturna (que se actualiza con cada renovación salarial). En estas actividades, el aspecto más relevante a tener en cuenta se relaciona con la asignación del empleo entre varones y mujeres en aquellas tareas en las cuales se pagan salarios más altos, como es el caso del trabajo nocturno. Como se puede apreciar, en el relevamiento de la información de estos convenios no se establece ninguna cuota o prioridad en el acceso a las mujeres.

## CLÁUSULAS DE CUIDADOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

A partir del análisis efectuado, se pudo observar que en cinco de los siete convenios analizados se pactaron cláusulas sobre cuidados en el período 2018-2022. En este sentido, los convenios de las actividades de Comercio, Entidades Deportivas, Hoteles de Turismo, Laboratorios y Textiles incluyeron cláusulas de cuidados en el periodo considerado, mientras que Maestranza y Pasteleros no lo hicieron. Esto no implica que estos convenios no regulen aspectos relacionados con la agenda de cuidados, que puede estar contemplada en el convenio colectivo, sino que en el período 2018-2022 no se discutió, ni se acordó entre los actores sociales cláusulas que traten los temas de licencias de cuidado, reintegros por gastos de guarderías, entre otras cuestiones.

Predominaron los convenios y acuerdos colectivos con cláusulas de Licencias/permisos (17), de Jardines maternas (13) y Reintegros por gastos de guardería (23), y en menor medida estuvieron presentes los temas de Flexibilidad horaria (6), resultando ausentes las cláusulas relacionadas con la regulación de los lactarios en los puestos de trabajo y con las acciones vinculadas con el Cambio cultural.

En su mayoría, las cláusulas de Licencias/permisos refieren a licencias por nacimiento para el progenitor no gestante o en caso de adopción. El acuerdo pactado entre el gremio de Comercio y la empresa Hewlett Packard estableció una licencia por nacimiento de hijo/a o adopción de 5 días hábiles y de 15 días para la mujer adoptante. Estas mismas condiciones se replican en acuerdos firmados con otras empresas del sector (por ejemplo, IBM). Por su parte el convenio entre el sindicato de Comercio con la firma Facebook estableció una licencia para madres y padres no biológicos de 87 días hábiles con goce de sueldo que podrá ser utilizada en forma flexible durante el primer año a partir del nacimiento o del otorgamiento de la guarda con fines de adopción. En esta misma empresa se estableció extender la licencia por maternidad por 30 días adicionales a los establecidos en la legislación. Otro caso es el de la firma BAPRO que acordó que la licencia establecida en el convenio de actividad del sector comercio será con percepción de salario los primeros cinco días de los 30 que tiene el trabajador para tomarse, en caso de enfermedad de hijo/a.

En relación con la negociación de Flexibilidad horaria y modalidad contractual vinculadas a las tareas de cuidado, en varios acuerdos pactados por el sindicato de Comercio con empresas tecnológicas (HEWLETT, ENTERPRISES, IBM, etc.) se dispuso la posibilidad que durante el embarazo las mujeres puedan trabajar en forma remota (total o parcialmente) desde su hogar, en el caso que las tareas desempeñadas lo permitieran. En otro acuerdo, también del gremio de Comercio, se pactó que las personas que trabajen bajo la modalidad de teletrabajo y que tengan a cargo personas menores de 13 años, con discapacidad o adultas mayores y que requieran asistencia, tendrán horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo.

En varios convenios se negoció aspectos relacionados con la provisión de jardines maternas y reintegro por gastos de guardería. Al respecto, el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que *"en los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan"*. Esta regulación fue reglamentada por el Decreto 144/2022 que estableció que en los establecimientos de trabajo donde presten tareas 100 personas o más, independientemente de las modalidades de contratación, se deberán ofrecer espacios de cuidado para niños y niñas de entre 45 días y 3 años de edad. En los Convenios Colectivos de Trabajo podrá preverse el reemplazo de la obligación de habilitar guarderías o salas maternas por el pago de una suma dineraria no remunerativa<sup>7</sup>, en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidado de personas, debidamente documentados.

Respecto a la infraestructura para el cuidado, la cláusula más frecuente es la que acuerda el establecimiento de guarderías en el lugar de trabajo y en el caso de los mecanismos de compensación monetaria la que establece

---

**7** El monto a reintegrar en concepto de pago por guardería o trabajo de asistencia y cuidado no terapéutico de personas no podrá ser inferior a una suma equivalente al 40 % del salario mensual correspondiente a la categoría "Asistencia y Cuidados de Personas" del Personal de Casas Particulares, o al monto efectivamente gastado en caso de que este sea menor.

un reintegro por guardería (atendiendo lo que dispone la reglamentación de la Ley). Los acuerdos pactados por el gremio de la Sanidad y que se aplican en el sector de los laboratorios medicinales, establecen que los laboratorios cuyo número de mujeres supere al que fije la Ley deberán habilitar una sala maternal que albergue a los niños hasta 5 años de edad. Los establecimientos con una dotación inferior a la que dispone la Ley podrán optar por habilitar una sala maternal o abonar a las madres y por cada hijo/a hasta la edad de cinco años una suma monetaria (que se actualiza con cada paritaria). En esta actividad se observa que la regulación de las salas maternales reproduce una lógica maternalista donde el beneficio se orienta exclusivamente hacia las mujeres. En el acuerdo de las entidades deportivas y civiles, en cambio el beneficio de reintegro se extiende tanto al trabajador como a la trabajadora.

Tabla 8.

**Convenios y acuerdos con cláusulas salariales. Homologaciones producidas entre 2018 y 2022**

Convenio colectivo	Asignación de tiempo		Provisión de infraestructura para el cuidado		Mecanismos de compensación monetaria		Protección de derechos del trabajador/a	Cambio Cultural
	Licencias/ Permisos	Flexibilidad horaria y modalidad contractual	Lactario	Jardines maternales	Reintegro guardería	Otras formas		
Comercio	14	6	-	-	4	-	2	-
Comidas rápidas - Pasteleros/as	-	-	-	-	-	-	-	-
Entidades deportivas y sociales	2	-	-	1	1	-	-	-
Hoteles de turismo	-	-	-	-	1	-	-	-
Industria Textil	-	-	-	-	-	-	-	-
Laboratorios	-	-	-	12	17	-	-	-
Maestranza	1	-	-	-	-	1	-	-
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>-</b>

Fuente: Elaboración propia en base a CCT y acuerdos homologados

## CLÁUSULAS CONTRA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL

En este ítem se analizan las características que asumen los convenios y acuerdos colectivos que hayan incorporado, en la regulación de las condiciones de trabajo, cláusulas relativas a la erradicación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, así como a la atención de las personas que enfrenten situaciones de violencia y/o acoso laboral.

Se identificaron tres acuerdos colectivos que establecen cláusulas para promover la erradicación de acontecimientos de violencia y acoso en la actividad laboral de los trabajadores y trabajadoras. Dos de estos acuerdos fueron firmados por el sindicato de Comercio de Mar del Plata y el restante por el gremio de Entidades deportivas y civiles también de Mar del Plata. En todos los casos, se trató de acuerdos articulados con el convenio colectivo de la actividad.

En los dos acuerdos de comercio se estableció una licencia por situaciones de violencia de género, que tiene por objeto promover y garantizar derechos en el ámbito laboral para las trabajadoras dependientes comprendidas en el ámbito de aplicación del CCT 130/75 en situación de violencia. La Empresa otorga una licencia con goce de remuneraciones para las trabajadoras que se encontrasen en situación de violencia, entendiéndose a la misma como "aquella en la que se registre toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal". La licencia se otorgará por un plazo de cinco días, con goce de sueldo y la posibilidad de acceder al 40% de la remuneración en concepto de adelanto de sueldo. La Empresa en conjunto con el sindicato podrá evaluar, según la complejidad del caso, la posibilidad de prorrogar la licencia por violencia contra la mujer.

El acuerdo pactado por la Unión de Trabajadores de Entidades Civiles y Deportivas (UTEDyC) establece una licencia especial para víctimas de violencia de género de hasta 10 días anuales con cobro de sueldo. Desde que se solicita la licencia, la trabajadora dispone de un plazo de 10 días para realizar la denuncia correspondiente. La empresa dispondrá de medidas y acciones para el acompañamiento, seguimiento, información y abordaje integral de la víctima. Las condiciones laborales de la víctima no se podrán modificar, excepto que sea a pedido de la persona involucrada.

## CLÁUSULAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CATEGORÍAS LABORALES

En el período se pactaron cuatro convenios y acuerdos relacionados con la regulación de la capacitación y la formación profesional de los trabajadores y 78 negociaciones que describen o enumeran las categorías laborales en las cuales se encuadran a los trabajadores/as de la actividad. La mayor frecuencia de las cláusulas vinculadas con las categorías laborales obedece a la negociación y actualización de la escala salarial en las cual se establece una remuneración asociada con cada categoría.

De los cuatro acuerdos y convenios con cláusulas de formación profesional, dos fueron pactados por el sindicato de Comercio y los otros dos por el gremio de Entidades Deportivas. Los acuerdos de Comercio (CITYTHEC S.A y CÁMARA ARGENTINA DE CENTROS DE CONTACTO) establecen que la capacitación se debe realizar en el horario de trabajo y que estará a cargo del empleador.

Con respecto a la enumeración y descripción de las categorías laborales se advierte que en su mayoría los convenios y acuerdos se refieren a ellas utilizando un lenguaje masculino genérico. En este sentido, utilizan el género masculino para mencionar tanto a quienes pertenecen a ese género, sin distinción alguna. A modo de ejemplo, en el convenio colectivo de Maestranza, las categorías laborales se expresan en lenguaje masculino (oficial, coordinador, etc.), pese a que más del 50% del empleo de la actividad es ocupado por mujeres.

Tabla 9.

### Convenios y acuerdos con cláusulas de formación profesional y categorías laborales homologaciones producidas entre 2018 y 2022

Convenio colectivo	Formación profesional	Categorías profesionales
Comercio	2	11
Comidas rápidas - Pasteleros/as	-	9
Entidades deportivas y sociales	2	19
Hoteles de turismo	-	-
Industria Textil	-	14
Laboratorios	-	14
Maestranza	-	11
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>78</b>

Fuente: Elaboración propia en base a CCT y acuerdos homologados

## 5

# REFLEXIONES FINALES

**Uno de los ámbitos donde se visibilizan las diferencias que existen entre varones y mujeres es en el mercado laboral.** A lo largo del trabajo, presentamos, a través de las brechas, como se expresan estas desigualdades en el trabajo, así de como los convenios colectivos de trabajo pueden incidir en aumentarlas o disminuirlas. **En este trabajo se presentan las “brechas de género” como la distancia entre varón y mujeres con respecto a un indicador determinado. Esta diferencia se calcula de dos maneras, en algunos casos como la diferencia absoluta entre tasas específicas (por ejemplo, la diferencia entre la tasa de actividad masculina y femenina) y en otros, como la diferencia relativa entre el mismo indicador para las mujeres y los varones (por ejemplo, la diferencia entre el salario mediano de mujeres y varones).**

Se mostró a través de datos provenientes de la Encuesta permanente de hogares, como no todas las mujeres y varones que tienen voluntad de ingresar al mercado de trabajo consiguen un empleo y como varía la calidad del mismo para unos y otras vinculado a la protección del conjunto de los derechos laborales establecidos por la legislación y la negociación colectiva.

En esta línea, se observó que para el **período bajo estudio 2018-2022, las mujeres tienen una menor tasa de empleo que los varones y si bien la brecha con los varones se redujo entre los extremos del período estudiado, sigue siendo significativa.** Por su parte **en todas las ramas de actividad, encontramos que las mujeres cobran en promedio una menor remuneración que los varones. Incluso en las ramas de actividad más feminizadas, las mujeres perciben remuneraciones promedio más bajas que la de los varones.** En efecto, en la rama de Salud, las mujeres representan un 74% del empleo y en promedio cobran remuneraciones mensuales 25% inferiores a la de los varones. En tanto, en la rama de Enseñanza donde las mujeres representan un 73% de la ocupación asalariada, la brecha de género desfavorece a las mujeres y alcanza un valor del 9%. **La diferencia en el tamaño de la brecha en dos sectores muy feminizados se puede atribuir a un conjunto muy heterogéneo de factores: distribución de las ocupaciones entre varones y mujeres, extensión de la jornada de trabajo, el grado de informalidad de la inserción ocupacional y la estructura salarial del sector que remunera de manera diferente a varones y mujeres, entre otros.**

En sectores más masculinizados, como por ejemplo la industria y transporte (el empleo femenino representa 26% y 10%, respectivamente) también las mujeres tienen salarios promedios más bajos. Sin embargo, se advierte que estas brechas son de menor magnitud que en otras ramas en las cuales predomina el empleo femenino. En efecto, **en la industria la brecha salarial es de 17% y en Transporte del 8%, frente a otras ramas feminizadas donde la brecha es mayor, como por ejemplo en Salud (25%).**

La explicación a estas desigualdades las encontramos inicialmente por los propios factores de la estructura social, por la cual, mujeres y varones se ofertan y son demandados/as en diferentes sectores y tareas, generándose menores posibilidades para las mujeres. Y en el caso de las que ingresan se evidencia mayores dificultades entre las que tienen responsabilidades de cuidado en el hogar.

Para el período estudiado se observa que, en los convenios colectivos aplicables a quienes trabajan en Cómicas rápidas y en Hoteles y turismo subió presencia de mujeres entre un 1% y un 2%, mientras que en los otros se redujo, en Comercio de 43% a 41%, en Entidades deportivas de 55% a 54%, en la industria textil de 20% a 18%, en Laboratorios de 39% a 37% y en Maestranza de 57% a 56%.

Por su parte, **se evidencia una brecha salarial negativa para las mujeres en todos los convenios estudiados, siendo de destacar que la misma se redujo en la gran mayoría de ellos. En sectores de brecha salarial elevada (mayor al 10%), como Comercio y Hoteles de turismo, la reducción de este indicador fue significativa. En el convenio de Comercio las mujeres percibían una remuneración 16% inferior a la de los varones en 2018, que se redujo al 12% en 2022. En el convenio de Hoteles de turismo la brecha disminuyó de 25% a 18% entre 2018 y 2022, respectivamente. También se destaca el convenio de Comidas rápidas que pasó de tener una diferencia salarial a favor de los varones del 5% en 2018, a una brecha salarial positiva del 1% en 2022.**

**Los dos sectores donde más se redujo la brecha de salario entre 2018 y 2022 fueron los de Comidas rápidas (5 p.p.) y Hoteles de turismo (7 p.p.). También en estas actividades aumentó la participación femenina en el empleo en el período analizado. En este sentido, estos sectores atestiguan un proceso virtuoso de reducción de las brechas tanto de empleo como de salario.**

Por su parte podemos observar que, en líneas generales, **los acuerdos pactados durante el período bajo estudio, vinculados a los salarios, cuidados, violencia y acoso y formación nos dan pistas de tratamientos diferentes en tanto la posibilidad de actuar en aspectos regulatorios de las desigualdades, buscando nivelar desigualdades estructurales, así como reparadores de daños ya plasmados.**

Así, se observa que **las cláusulas pactadas con mayor frecuencia en los convenios colectivos analizados son las que establecen premios por antigüedad y presentismo y/o puntualidad.** Estas cláusulas se incluyeron en el 26% y 31% de los convenios y acuerdos colectivos relevados. Con menor frecuencia fue tratado el pago por trabajo realizado durante la jornada nocturna (6%) y en exceso de la jornada normal (1%).

Por su parte, predominaron los **convenios y acuerdos colectivos con cláusulas de Licencias/permisos, de Jardines maternos y reintegros por gastos de guardería, y en menor medida estuvieron presentes los temas de flexibilidad horaria, resultando ausentes las cláusulas relacionadas con la regulación de los lactarios en los puestos de trabajo y con las acciones vinculadas con el cambio cultural.**

En cuanto a las cláusulas vinculadas a **situaciones de violencia de género se destacaron los acuerdos vinculados a las licencias por situaciones de violencia de género y, por último, los relacionados con la formación se evidencia que, si bien han sido abordados en tanto vinculados a las actualizaciones salariales, siguen siendo expresados en lenguaje masculino, así como se han sumado cláusulas de formación profesional donde se establece que la capacitación se debe realizar en el horario de trabajo y que estará a cargo del empleador.**

En definitiva, en el período bajo estudio encontramos variaciones interesantes presentadas a lo largo del trabajo que dan cuenta de la complejidad explicativa de cada una de ellas y de la centralidad de los convenios colectivos de trabajo como posibles formas de incidir y modificar las desigualdades.

## BIBLIOGRAFÍA

**Batthyány, K.** (2015): "Las políticas y el cuidado en América Latina: Una mirada a las experiencias regionales". Serie Asuntos de Género N° 124. CEPAL

**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.

**Daly, M.** (2011): What Adult Worker Model? A Critical Look at Recent Social Policy Reform in Europe from a Gender and Family Perspective. Social Politics, (18)

**Ernst, C.; López Mourelo, E.; Pizzicannella, M.; Rojo, S.; Romero, C.** (2020): "Argentina: Los retos en las respuestas a la pandemia y sus impactos socioeconómicos". Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19. Nota técnica país. OIT

**Esquivel, V.** (2007): "Género y diferenciales de salarios en la Argentina". En M. Novick y H. Palomino (coord.), Estructura productiva y empleo: un enfoque transversal. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

**Faur, E.** (2014): El cuidado infantil en el siglo XXI. Mujeres malabaristas en una sociedad desigual. Buenos Aires: Siglo XXI.

**Goldin, C.** (1992): "Understanding the Gender Gap. An Economic History of American Women". Oxford University Press.

**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>.

**Goren, N. y Prieto, V.** (2020): "Feminismos y Sindicatos en Iberoamérica". Buenos Aires: Clacso, 362 p. ISBN: 978-987-722-594-5. Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20200522034304/Feminismos-sindicatos.pdf>

**Goren, N. y Trajtemberg, D.** (2018): "Brecha salarial según género: Una mirada desde las instituciones laborales". Análisis N° 32, Fundación Friedrich Ebert.

**Goren, N. y Trajtemberg, D.** (2016): "Articulando producción y reproducción desde los usos del tiempo". Revista Laboratorio, 27: 33-50. Buenos Aires.

**Hirata, H.** (2010). División sexual del trabajo: puntos de método. Recuperado de: [www.aporrea.org/ideologia/a98056.html](http://www.aporrea.org/ideologia/a98056.html) Visto en mayo de 2019.

**Kergoat, D.** (1998): Las ausentes de la historia. En H. Hirata y D. Kergoat (Eds.). La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad-Centro de Estudios de la Mujer/ PIETTE, Conicet.

**Marchionni, M. y Pedrazzi, J.** (2023): "The Last Hurdle? Unyielding Motherhood Effects in the Context of Declining Gender Inequality in Latin America". CEDLAS, Documento de Trabajo N° 321.

**Molyneux, M.** (1994): Women's Rights and the International Context: Some Reflections on the Post-Communist State. Millennium Journal of International Studies, 23 (2).

**MTEySS** (2021): "Violencia y acoso en el mundo del trabajo en el marco de la ratificación del convenio N° 190. Aportes desde la negociación colectiva". <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss-violencia-laboral-informe-2022-aportes-negociacion-colectiva.pdf>

**MTEySS** (2022): "Negociación Colectiva y cuidado en la Argentina". <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss-ssptel-nc-informe-cuidados-202204.pdf>

**Paz, J.** (2018): "La brecha salarial por género en Argentina. Una exploración sobre la hipótesis del emparejamiento selectivo y segmentación laboral". SOCIEDADE E CULTURA

**Rodríguez Enríquez, C.** (2012): "La cuestión del cuidado: ¿El eslabón perdido del análisis económico?". Revista CEPAL 106, Abril 2012

## AUTORES

**Nora Goren.** Socióloga, Magister en Ciencias Sociales del Trabajo y Doctora por la Universidad de Buenos Aires. Directora del Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades y la Maestría en Políticas Públicas y Feminismos de la UNPAZ y, Co-Coordinadora del GT Clacso ¿Qué trabajo para qué futuro?

**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. Actualmente se desempeñó como Director de Estudios y Estadísticas en Relaciones del Trabajo en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y como Docente de la Universidad Nacional de la Matanza (UNLAM).

## EDITOR

Fundación Friedrich Ebert  
Marcelo T. de Alvear 883 | 4º Piso (C1058AAK)  
Buenos Aires – Argentina

Directora Oficina FES Argentina  
Svenja Blanke

Coordinadora Proyecto Sindical Laboral  
Mónica Sladogna  
[monica.sladogna@fes.de](mailto:monica.sladogna@fes.de)

Equipo editorial  
Christian Sassone | Ildefonso Pereyra | Irene Domínguez  
[christian.sassone@fes.de](mailto:christian.sassone@fes.de)

Tel. Fax: +54 11 4312-4296  
[www.argentina.fes.de](http://www.argentina.fes.de)

ISBN: 978-987-4439-87-1

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, 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.





## TRABAJO Y BRECHAS DE GÉNERO

### UNA MIRADA DESDE EL MERCADO LABORAL Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

→ El análisis de las brechas laborales y salariales nos permite observar cómo ha evolucionado las desigualdades entre feminidades y masculinidades a lo largo del período 2018-2022.

Encontramos que en todos los sectores de actividad las mujeres cobran en promedio una menor remuneración que los varones. La brecha salarial se redujo en casi todos los convenios colectivos estudiados entre 2018 y 2022 a diferencia de lo que sucedió con la brecha de empleo, que no registró una mejora generalizada en el período.

Los dos sectores donde más se redujo la brecha de salario entre 2018 y 2022 fueron los de Comidas rápidas (5 p.p.) y Hoteles de turismo (7 p.p.). También

→ en estas actividades aumentó la participación femenina en el empleo.

El análisis de las cláusulas de los convenios colectivos se hizo sobre una tipología basada en cuatro ejes temáticos, Salarios, Cuidados, Violencia y Acoso laboral y Formación profesional y Categorías laborales.

Las cláusulas pactadas con mayor frecuencia en los convenios colectivos analizados son las que establecen premios por antigüedad y presentismo y/o puntualidad. Por su parte, predominaron los convenios y acuerdos colectivos con cláusulas de Licencias/permisos, de Jardines maternos y reintegros por gastos de guardería, y en menor medida estuvieron presentes los temas de flexibilidad horaria,

→ resultando ausentes las cláusulas relacionadas con la regulación de los lactarios en los puestos de trabajo y con las acciones vinculadas con el cambio cultural.

En cuanto a las cláusulas vinculadas a situaciones de violencia de género se destacaron los acuerdos vinculados a las licencias por situaciones de violencia de género y los relacionados con la formación si bien han sido abordados en tanto vinculados a las actualizaciones salariales, siguen siendo expresados en lenguaje masculino. Se han sumado cláusulas de formación profesional donde se establece que la capacitación se debe realizar en el horario de trabajo y que están a cargo del empleador.

Puede encontrar más información sobre este tema ingresando a:

<https://argentina.fes.de>