



## **GRUPO DE TRABAJO 1**

### **MERCADO DE TRABAJO Y PROBLEMÁTICAS SOCIO-LABORALES**

#### **COORDINADORAS**

Sonia Balza

Berenice Rubio

#### **FUNDAMENTACIÓN**

El campo de los estudios laborales es tan abarcativo como disímiles son sus perspectivas. Entre las distintas líneas de estudio deben considerarse, por lo menos: las condiciones y medio ambiente de trabajo y los efectos sobre la salud de los trabajadores; los procesos de organización, el cambio científico y tecnológico y su impacto sobre las calificaciones; los estudios sobre historia del movimiento obrero, sindicalismo y su relación con el Estado; las pugnas dentro de la legislación sobre el derecho laboral y la importancia que tiene esto en la Seguridad Social; los estudios sobre reestructuración productiva y los cambios en las relaciones laborales, entre los que sobresalen los estudios sobre tercerización y subcontratación; el rol de los salarios y distribución del ingreso en una economía que cuenta con niveles de concentración y extranjerización que permiten, paulatinamente, independizarse del mercado interno; y la sociodemografía del mercado de trabajo. Dentro de éste último conjunto de estudios es que anclan algunos debates como las desigualdades de género, la situación de los jóvenes, la movilidad social, y la precariedad e informalidad laboral. Esta última categoría resulta transversal al conjunto de los estudios laborales, desde los teóricos de la segmentación en las décadas de los años '40 y '50, los marginalistas, marxistas, estructuralistas y dependentistas de los años '60, pasando por los aportes de la PREALC-OIT sobre Sector Informal Urbano. Sin embargo, es a partir de los años '80 que vemos brotar con más fuerza la noción de precariedad en contraposición a la idea de la relación asalariada clásica, dada la centralidad que adquirieron, en las experiencias y trayectorias de los trabajadores, la reconversión productiva del capitalismo global. Más específicamente, Argentina transitó desde un periodo de auge e implementación de las políticas del Consenso

de Washington y la crisis de la convertibilidad, hasta los intentos de recuperación posterior. Todas las transformaciones experimentadas desde 1976 operaron sobre los resortes productivos de la estructura económica doméstica. Durante la primera década del siglo XXI, se produjeron intentos que aun con claros límites, impactaron positivamente en el descenso de algunos indicadores elementales como son la desocupación, el trabajo no registrado y la pobreza.

En ese sentido, esta mesa invita a estudiantes y graduados de carreras de grado y posgrado e investigadores en formación a participar de estos debates vía el aporte de una ponencia de corte académico en vistas de poder reflexionar y analizar el desempeño del mercado de trabajo y de sus actores intervinientes en un contexto de deterioro de las condiciones de vida de la población trabajadora, en la Argentina actual.

## ÍNDICE DE TRABAJOS:

Ramiro Enrique Robles (Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social-IIGG-UBA )	
Estructura ocupacional y reproducción social segmentada. Un análisis a partir de los hogares de la Argentina urbana 2003-2018.....	4
Rocío Lafuente Duarte y Paula Monteserin (ATENEA)	
Brechas de género en la participación laboral: hacia una organización social del cuidado más justa .....	18
Emiliano Echevarría y Tatiana Maltz (Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social-IIGG-UBA )	
Desigualdades de género en el mercado de trabajo argentino actual.....	34
Gisel Leone (IEALC-CONICET)	
Acerca del significado del trabajo esclavo para lxs trabajadorxs en la confección de indumentaria en Argentina .....	49
Katia Elal (Universidad Nacional del Litoral)	
Condiciones laborales en los call centers: el caso de la ciudad de Santa Fe .....	65

## **Estructura ocupacional y reproducción social segmentada. Un análisis a partir de los hogares de la Argentina urbana 2003-2018<sup>1</sup>**

Ramiro Enrique Robles

### **Introducción**

La meta general de este escrito es mensurar pautas de segmentación en las formas en que los hogares argentinos acceden a los servicios de la educación y la salud, a lo largo de la última década y media. Emergen al menos dos interrogantes. Por un lado, ¿Es posible identificar tales asimetrías entre las unidades domésticas o familias, según un esquema que logre distribuir las posicionalmente? Por otra parte, ¿De encontrarse indicios de dichas pautas, ¿cómo se despliegan entre grupos sociales y en qué grado estas últimas permanecen o se modifican a lo largo del período? Estos disparadores toman sentido por las circunstancias político-económicas que atraviesa la sociedad argentina durante los últimos tres lustros y por su capacidad de aportar elementos enriquecedores para debates teóricos vinculados a la reproducción social. En relación a lo primero, el inicio del siglo trae condiciones comerciales mundiales más accesibles que se acoplan al nuevo régimen macroeconómico argentino – inaugurado tras la caída de la convertibilidad- y que otorgan margen a la revigorización de políticas públicas distributivas que habría revertido, en parte, las peores consecuencias en materia de desigualdad y privaciones dejadas por la década de reformas estructurales de perfil neoliberal (Trujillo y Villafañe, 2011; Beccaria y Maurizio, 2012; Tornarolli, Ciaschi, y Galeano, 2018). Sobre a la segunda cuestión, la discusión teórica alrededor de las capacidades de reproducción de los hogares posee un significativo acervo de aportes en el marco de las ciencias sociales latinoamericanas (Torrado, 1978; Barsotti, 1981; De Oliveira y Salles, 2000). En este sentido, la identificación, descripción y explicación de los nexos entre desigualdad –en diferentes dimensiones- y capacidad de satisfacción de necesidades, así como la reconstrucción de las estrategias familiares emprendidas para lograrlo, forma parte de producción académica presente y pasada en la región (Schmink, 1984; Gutierrez, 2004; Torrado, 2006; Poy, 2017). En el caso argentino, muchas producciones han analizado sistemáticamente el papel de las políticas sociales de transferencia de ingresos a diferentes niveles para evaluar su impacto sobre los patrones de desigualdad (Danani y Hintze, 2011;

---

<sup>1</sup> El siguiente escrito se lleva adelante en el marco del proyecto PICT 2016-4641 “Heterogeneidad Estructural, desigualdad distributiva y nuevas marginalidades sociales. Argentina Urbana: 1974-2014”, dirigido por el Dr. Agustín Salvia y co-financiado por el BID y el FONCyT. De igual modo, parte de este escrito es un avance preliminar de la tesis para optar por la Maestría en Investigación en Cs. Sociales de la Universidad de Buenos Aires que lleva adelante el autor, todos los resultados e interpretaciones son responsabilidad de este último.

Groisman, 2011; Poy, 2017; Salvia, Poy, y Vera, 2017). Sin embargo, en algunos casos han quedado de lado otras maneras de redistribución de recursos que también son constitutivas de la satisfacción de necesidades de las familias e individuos (Margulis, 1980; Jaccoud et al., 2015). De esta forma, el trabajo pretende contribuir al análisis de las inequidades en la capacidad de reproducción de los hogares, evaluando la evolución del acceso diferencial de los hogares a los servicios educativos y sanitarios, al considerar que estos representan elementos importantes para la primera (Barsotti, 1981; Torrado, 2006). Para ello se recurre a una estrategia de análisis cuantitativa, que hace uso de la Encuesta Permanente de Hogares en su modalidad continua entre los años 2003 y 2018, ventanas temporales que permiten evaluar la evolución estática de los indicadores bajo estudio. El trabajo se conforma de la siguiente manera. Una primera parte, presenta los principales conceptos en discusión y el recorrido teórico-analítico que les da sentido. Una segunda sección, analiza las principales tendencias al interior de la estructura de posiciones sociales ocupadas por los hogares argentinos durante la última década y media y la prevalencia de distintas formas de acceder a servicios sociales vinculados a la salud y la educación formal. Una tercera parte evalúa el tipo de estrategias vinculadas a estos bienes y la magnitud relativa que reporta cada una entre las posiciones sociales de los hogares. Finalmente, una serie de reflexiones finales vinculadas a la significación de los resultados y su interpretación.

### **Conceptos principales y propuesta metodológica**

El escrito reposa en la intersección de una serie de aportes teóricos diversos respecto de la estratificación social y la satisfacción de necesidades. En primer lugar, la preocupación por las condiciones de existencia de la población perteneciente a diferentes estratos, posiciones sociales o clases existe en la sociología latinoamericana desde sus inicios, a mediados de la década del sesenta (Germani, 1963; Pinto, 1968; Torrado, 1978). Resalta la preocupación regional por la persistencia de lo que se denomina *marginalidad*. Esto engloba las perimidas condiciones de vida de fracciones importantes de población a raíz de la incapacidad del sistema productivo -o la *sociedad moderna* en conjunto- de integrarla, en forma de fuerza de trabajo, al empleo más dinámico o moderno (Germani, 1969; Nun, 1969; Salvia, 2007). La noción de estrategias familiares de supervivencia o reproducción social enriquece esta discusión inicial. Se sitúa al *locus* de la reproducción biológica, material y simbólica de los individuos, de su satisfacción de necesidades y de la organización de sus pautas de consumo (Barsotti, 1981; Hintze, 2004; Torrado, 2006). Las estrategias engloban al conjunto de decisiones que, en el seno de los hogares se asumen para definir senderos de acción

vinculados a cuánto y de qué forma consumir y no suceden en el vacío. Condicionantes situacionales de distinta índole –en particular vinculados al volumen de recursos económicos al que los hogares acceden- establecen fronteras para estas decisiones, generan regularidades en la manera en que se accede a la satisfacción de necesidades, diferenciables entre grupos sociales (Eguía y Ortale, 2004; Torrado, 2006; Sautu, 2012). Las estrategias que emprenden los hogares toman sentido en tanto les permiten reproducir la fuerza de trabajo de sus miembros y los habilita a buscar insertarse –o mantenerse insertos- en el mercado de empleo para obtener recursos. Esto imbrica a los hogares y al sistema productivo, mientras que el proceso de acumulación requiere de fuerza de trabajo los trabajadores requieren ingresos para sostener su propia reproducción (Margulis, 1980; Echeverría, 1984; De Oliveira y Salles, 2000). De esta forma, se identifica a la formación educativa y al acceso a recursos sanitarios como dos elementos clave a raíz de su importancia en el mantenimiento presente, y conformación futura, de la fuerza de trabajo requerida por el sistema productivo (Barsotti, 1981; Jaccoud et al., 2015).

En segunda instancia, partiendo del Estructuralismo Latinoamericano, resulta relevante ponderar las especificidades técnico-productivas de la estructura económica argentina, en tanto país periférico (Mezzera, 1987; Di Filippo, 2009; CEPAL, 2012). En el marco de este trabajo se recoge uno de los conceptos centrales de la perspectiva estructuralista, conocido como *heterogeneidad estructural* (Di Filippo y Jadue, 1976; Pinto, 1976; Salvia, 2011). La persistencia de obstáculos para propagar la incorporación y difusión del progreso técnico y la acumulación de capital al interior de la estructura productiva (Prebisch, 1982; French-Davis, 1988). Esto involucra la constitución de estratos de productividad decreciente, compuestos por actividades orientadas al mercado interno o la subsistencia y con niveles de remuneración laboral significativamente menores a los de los empleos más consolidados (Mezzera, 1992; Salvia, Vera, y Poy, 2015). A su vez, este fenómeno se expresaría en la estructural ocupacional y el mercado de empleo, en particular a partir de la complejidad técnica y nivel de remuneración que ostentan los puestos laborales de cada sector (Mezzera, 1992; Tokman, 2001).

Por último, al analizar los procesos de segmentación en el acceso a servicios como la educación o la salud resulta relevante recoger los aportes de aquellas producciones que analizar directamente estas dinámicas. Diferentes escritos señalan que el acceso a la educación formal en la sociedad argentina involucra mecanismos de segmentación o separación de grupos sociales que atañen tanto a decisiones de parte de las familias como a

resultados que emergen de dinámicas institucionales entre las propias organizaciones educativas (Krüger y Formichella, 2012; Krüger, 2016). En este sentido, la conjugación de ambos fenómenos daría lugar a procesos de segmentación en lo que refiere al tipo de establecimientos al que accede la población para formarse y –a su vez- a la calidad que reportaría cada uno (Krüger, 2012). Por otra parte, la literatura que analiza la provisión de servicios de salud en Argentina recoge que la misma se encuentra administrativamente fragmentada y su cobertura resulta desigual (Belmartino, 2005). En el mismo sentido, inequidades en el acceso a los servicios de salud estarían vinculadas tanto al tipo de mecanismo mediante el cual se accede a la cobertura como el lugar de residencia de la población (Belmartino, 2005; Chiara, Di Virgilio, y Moro, 2008). En conjunto, se coincide en transmitir que el acceso y calidad de los servicios educativo-sanitarios no resulta homogéneo o a-problemática. Por el contrario, habría mecanismos endógenos y exógenos a las instituciones sanitarias y/o educativas que reproducirían desigualdades entre grupos de población en la sociedad argentina (Ballesteros, 2016).

Abordar cuenta de las distintas estrategias de reproducción de las condiciones de vida según posiciones socio-económicas diferentes involucra al menos dos cuestiones. Por un lado, señalar que el acceso a los servicios de salud y educación tiene sentido en tanto constituyen dimensiones de reproducción intra e inter-generacional de las condiciones de existencia de las unidades domésticas y la fuerza de trabajo que contienen (De Oliveira y Salles, 2000; Hintze, 2004). Por otro lado, indicar que las estrategias desplegadas por los hogares se encontrarían condicionadas por la posición que los mismos ostentan en una estructura social concreta sensiblemente asimétrica (Torrado, 1978). La inserción de las unidades domésticas en la estructura ocupacional reflejaría parte crucial de esta posición (Poy, 2016). Los puestos laborales son claves para acceder a recursos y prerrogativas económicas de diferente índole y los mismos son diferenciables por la estabilidad y regulación que les proveen las instituciones laborales (Craig, Garnsey, y Rubery, 1985; Grimshaw, Fagan, Hebson, y Tavora, 2017).

Para aunar inserción ocupacional y reproducción de las unidades domésticas se distribuye a estas últimas según la posición en el proceso productivo que reporta el miembro principal proveedor de ingresos<sup>2</sup>. A su vez, para elaborar las dimensiones relevantes de la posición socio-ocupacional se repara en cuatro dimensiones que persiguen reflejar las consecuencias

---

<sup>2</sup> Este procedimiento utiliza a la inserción del principal sostén del hogar como aproximación de la posición del conjunto de la unidad doméstica en la estructura social. Esta estrategia de distribución de hogares replica criterios aplicados en diversas producciones vinculadas al análisis de la estratificación de clases y estudios de condiciones de vida (Chávez Molina y Sacco, 2015; Poy, 2016; Dalle, Carrascosa, y Lazarte, 2017).

que diferentes formas de vincularse al proceso productivo tendrían sobre la capacidad de captar recursos (Groisman, 2013; Poy, 2017). En primer lugar, se distingue a los hogares que reciben la mayoría de sus recursos del mercado de trabajo o no. En segundo lugar, en tanto se inserten en sectores tecnológicamente consolidados, estatales o privados, o lo hagan en el sector micro-empresario o informal (Lopez y Monza, 1995; Salvia et al., 2015)<sup>3</sup>. En tercera instancia, se repara en la relación con los medios de producción: a) quienes emplean mano de obra; y b) quienes ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración. Por último, una cuarta dimensión la constituye el grado de calificación o complejidad procedimental que involucra el puesto de trabajo englobado (Quartulli, 2016). Se recupera la especificidad de las posiciones profesionales dado que reportarían ventajas en la apropiación de recursos económicos: a) la mayor autonomía en el proceso productivo y la compensación resultante; y b) la escasez relativa de mano de obra para los mismos (Bowles y Gintis, 1990; Evans, 2017). En conjunto, esto pretende reconstruir la estructura social de los hogares<sup>4</sup>.

Por su parte, la caracterización del uso de servicios educativos y sanitarios distingue a los mismos según el circuito de origen: a) público-estatal, englobando al sistema de salud de establecimientos estatales y programas de seguros del estado por un lado, y a la educación inicial, primaria y media pública por el otro; y b) privada o de aportes obligatorios, incluyendo en la salud a los servicios de obras sociales y sistemas prepagos y en la educación de los mismos niveles provista por establecimientos de gestión privada, independientemente de que reciban subsidios de la administración pública de forma directa o indirecta (Krüger, 2012). Las limitaciones que acarrea esta clasificación no permiten predicar directamente sobre la calidad de estos servicios (Belmartino, 2005; Chiara et al., 2008; Krüger, 2012).

### **Principales tendencias al interior de la estructura social urbana**

A partir de los elementos antes mencionados, en esta sección se evalúan las recientes tendencias que expresa la estructura social urbana y las formas de acceso a servicios de salud y educación. Se recurre a los micro-datos de la Encuesta Permanente de Hogares en su

---

<sup>3</sup> En el marco de este escrito la mención de trabajadores o inserciones informales refiere estrictamente a un tipo de sector de la estructura productiva, demarcado por bajo capacidad de acumulación de capital y uso de tecnología (Tokman, 2001). En este sentido, los términos *empleo informal* o *economía informal* –como los definiera PREALC-OIT en distintas reversiones– incorporan fenómenos extra-productivos que combinan dimensiones de regulación laboral y fiscal y que no son tomados en cuenta en una definición productivista como la utilizada (Husmanns, 2004).

<sup>4</sup> Esta forma de conceptualizar la estructura social argentina se inspira en las importantes contribuciones de otros autores en relación al vínculo entre reproducción de las condiciones de vida e inserción laboral. En términos prácticos –aunque con finalidades diferentes– pueden encontrarse variaciones originales de la misma en aportes anteriores realizados en el marco del Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social (Salvia, 2012; Salvia et al., 2015; Poy, 2017).

modalidad continua para describir la evolución de las mismas. Esta información se sintetiza en: a) la evolución general de la población en la estructura social urbana, Tabla 1; b) la evolución de la proporción de menores en la educación pública, Tabla 2; y c) la evolución de la masa de población con cobertura de programas estatales de salud o carentes de cobertura de salud, Tabla 3.

**Tabla 1. Distribución porcentual de la pob. urbana según posición ocupacional del principal sostén del hogar. Total 31 principales aglomerados urbanos. 2003-2018**

Posición Econ-ocup. del Principal Sostén del Hogar	Año de relevamiento				
	2003 (II S)	2008 (II S)	2010 (II S)	2012 (II S)	2018 (II S)
Patrones y Cuenta Propia prof.	2,1	1,9	1,9	1,7	2
Emp. públicos, profesionales	1,3	1,7	1,6	1,6	1,6
Emp. públicos, no profesionales	9,1	9,1	9,2	9,8	9,6
Asal. formales, profesionales	1,5	1,9	2,1	1,8	1,9
Asal. formales, no profesionales	22,6	29,2	29,8	29,1	26,5
Patrones micro-empresa y Cuenta Propia no prof.	13,8	13,4	11,8	12,5	12,3
Asalariados informales y servicio doméstico	12,3	12	11,8	12,5	11
Pensionados, desempleados y perceptores de pol. Social	15	8,1	8,6	7,6	10,7
<b>Total Población</b>	100	100	100	100	100

**Fuente:** Elaboración propia en base a los micro-datos de los cuartos trimestres de la Encuesta Permanente de Hogares, 2003-2008-2010-2012-2018.

**Tabla 2. Proporción menores que asisten a establecimientos educativos públicos (iniciales, primarios y secundarios) sobre total de menores que asisten, según posición ocupacional del principal sostén del hogar. Total 31 principales aglomerados urbanos. 2003-2018**

Posición Econ-ocup. del Principal Sostén del Hogar	Año de relevamiento				
	2003 (II S)	2008 (II S)	2010 (II S)	2012 (II S)	2018 (II S)
Patrones y Cuenta Propia prof.	34,2	25,8	27,5	39,4	19,6
Emp. públicos, profesionales	42,4	36	39,8	34,9	38,5
Emp. públicos, no profesionales	76,7	73,1	72,6	71,5	69,5
Asal. formales, profesionales	31,1	34,5	37,6	22,1	21,4
Asal. formales, no profesionales	75,5	75,1	75,2	73,6	72,8
Patrones micro-empresa y Cuenta Propia no prof.	78,1	79,1	78,6	78,4	77,2

Asalariados informales y servicio doméstico	89,7	86,7	83,6	85,1	89,4
Pensionados, desempleados y perceptores de pol. Social	89,1	89,9	91	85,1	88
<b>Total Población</b>	<b>78</b>	<b>75,3</b>	<b>75,1</b>	<b>73,6</b>	<b>73,7</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base a los micro-datos de los cuartos trimestres de la Encuesta Permanente de Hogares, 2003-2008-2010-2012-2018.

**Tabla 3. Proporción de población con cobertura de programas estatales de salud o carentes de cobertura alguna sobre el total de población, según posición ocupacional del principal sostén del hogar. Total 31 principales aglomerados urbanos. 2003-2018**

Posición Econ-ocup. del Principal Sostén del Hogar	Año de relevamiento				
	2003 (II S)	2008 (II S)	2010 (II S)	2012 (II S)	2018 (II S)
Patrones y Cuenta Propia prof.	16,4	11,3	11	14,5	9,1
Emp. públicos, profesionales	6,5	2,9	3,6	3,1	3,1
Emp. públicos, no profesionales	20,5	17,7	18,5	18,8	18,5
Asal. formales, profesionales	7,4	9	9,8	4,1	4,4
Asal. formales, no profesionales	39,2	32,1	31	31	29,3
Patrones micro-empresa y Cuenta Propia no prof.	71,6	64,5	63,8	65,7	63,2
Asalariados informales y servicio doméstico	75,3	66,8	65,5	67,1	65,5
Pensionados, desempleados y perceptores de pol. Social	68,9	52,6	54,7	51,6	50,4
<b>Total Población</b>	<b>50,7</b>	<b>39,8</b>	<b>38,9</b>	<b>39,3</b>	<b>37,8</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base a los micro-datos de los segundos semestres de la Encuesta Permanente de Hogares, 2003-2008-2010-2012-2018.

En primer lugar, independientemente de los cambios que operan los ciclos macroeconómicos sobre el nivel de población que debe recurrir a programas sociales o que depende de empleo asalariado, es posible registrar la perdurabilidad del tamaño de cada posición social en relación al sistema productivo. Esta ausencia de modificaciones relevantes se detecta tanto para las posiciones más aventajadas -empleadores de grandes establecimientos, profesionales asalariados y autónomos- como las más desestructuradas en relación a la estructura productiva, asalariados informales, empleo doméstico y cuenta propia no profesionales (Salvia et al., 2015).

En conjunto, durante el período la evolución del uso de los sistemas de salud y educación entre la población exhibe dos salientes. Por un lado, desde el momento inicial resultaría palpable la separación existente entre aquellas personas agrupadas bajo las categorías económico-ocupacionales más aventajadas y aquellas caracterizadas por la pertenecer al estrato más fragmentado de la estructura laboral. En este sentido, a la salida de la crisis finisecular –y a pesar de los efectos globales de la misma sobre toda la estructura social- se aprecian distancias relevantes en las formas de acceso de grupos sociales que dependen de sectores económicos o productivos divergentes, algo que también destaca en otras

investigaciones (Poy, 2017; Salvia et al., 2017). Por otro lado, durante la llamada *post-convertibilidad* también resalta que a pesar de las modificaciones de carácter expansivo en el mercado de empleo o las políticas sociales –como el incremento del empleo registrado y la cobertura jubilatoria- se observaría la consolidación de asimetrías persistentes en materia de acceso y utilización de servicios para la satisfacción de necesidades en materia de educación y mantenimiento sanitario de la fuerza de trabajo. Sin embargo, a pesar de los enunciados que emergen de estas lecturas resta analizar al menos dos cuestiones: a) por un lado, la magnitud y sentido de las distancias que se encuentran en materia de utilización o acceso a los servicios; y b) por el otro, la posibilidad de identificar tras esas distancias la existencia de estrategias de reproducción familiar o satisfacción de necesidades que respondan a lógicas diferentes (Offe, 1990; Torrado, 2006).

### **Posición y estrategias de los hogares**

Para abordar descriptivamente las cuestiones restantes se propone la construcción de una tipología y un corrimiento de la unidad de análisis. Por una parte, se combina las formas de acceso antes analizadas –a la educación y a la salud- de forma tripartita, identificando al uso exclusivo de servicios privados, al uso exclusivo de servicios públicos y –por último- a la utilización de alguna combinación mixta de los mismos. Por otro lado, se traslada la lectura a las unidades domésticas u hogares, dejando de lado los totales de población, de esta forma se pretenden evaluar la magnitud de las distancias entre diferentes estrategias de satisfacción de necesidades, según posición económico-ocupacional, que se asumen homogéneas para un conjunto doméstico (Eguía y Ortale, 2004; Torrado, 2006). Para evitar las distorsiones se homogeniza el tipo de hogares a trabajar tomando solo a los que tengan miembros en edad escolar. La Tabla 4 muestra la importancia proporcional de cada forma de satisfacción de necesidades o estrategia de reproducción de los hogares en estas dimensiones, según su posición en la estructura social. Luego, la Tabla 5 hace uso de la misma información para mensurar de forma inicial la magnitud de la relación entre posiciones sociales de los hogares y estrategias de acceso a los servicios públicos. Para ello, se hace uso del procedimiento conocido como razones de chance u *odds-ratio* en inglés (López-Roldán y Fachelli, 2016). Las razones permiten vincular la frecuencia de una celda con la de otra, dando lugar a una proporción que suele expresarse en porcentajes. A su vez, las razones de chance expresan razones que vinculan razones, dando lugar a la posibilidad de vincular proporciones entre sí.

$$\frac{\left(\frac{n_{ij}^e}{n_{ij'}^e}\right)}{\left(\frac{n_{ij}^e}{n_{ij'}^e}\right)} = \frac{odds}{odds'} = odds\ ratio$$

Donde  $n_{ij}^e$  representa la frecuencia absoluta encontrada en una celda de la tabla bajo análisis y  $n_{ij'}^e$  representa la frecuencia absoluta registrada en otra. Esta razón da lugar a una proporción, que expresa de la probabilidad de que un evento suceda. A su vez, la razón de razones u *odds-ratio* expresa el cociente entre esta y otra probabilidad, en otra combinación de celdas (López-Roldán y Fachelli, 2016). El resultado permite evaluar intuitivamente en qué medida una proporción se aleja o acerca de otra, expresando cuán probable es un evento en un espacio de una tabla respecto del mismo (u otro) en la misma.

**Tabla 4. Distribución de los hogares de cada posición económico-ocupacional según tipo de acceso a los servicios de salud y educación. Total 31 principales aglomerados urbanos. 2003-2018**

Posición Econ-ocup. del Principal Sosten del Hogar	2008-2010				2012-2018			
	Acceso a servicios de salud y educación				Acceso a servicios de salud y educación			
	Solo sistemas privados	Solo sistemas públicos	Mixto	Total Hogares	Solo sistemas privados	Solo sistemas públicos	Mixto	Total Hogares
Patrones y Cuenta Propia prof.	65,9	4,7	29,4	100,0	67,4	4,2	28,4	100,0
Emp. públicos, profesionales	55,5	0,6	43,9	100,0	61,3	0,0	38,7	100,0
Emp. públicos, no profesionales	28,2	2,6	69,2	100,0	30,8	2,0	67,2	100,0
Asal. formales, profesionales	63,1	0,3	36,6	100,0	71,7	0,7	27,6	100,0
Asal. formales, no profesionales	25,7	11,5	62,8	100,0	27,2	9,1	63,7	100,0
Patrones micro-empresa y Cuenta Propia no prof.	17,7	39,4	42,8	100,0	16,4	39,9	43,7	100,0
Asalariados informales y servicio doméstico	11,9	43,4	44,8	100,0	8,7	41,3	50,0	100,0
Pensionados, desempleados y perceptores de pol. social	10,1	34,6	55,2	100,0	10,2	30,8	59,0	100,0
<b>Total Hogares</b>	<b>24,2</b>	<b>20,9</b>	<b>54,9</b>	<b>100,0</b>	<b>24,6</b>	<b>19,6</b>	<b>55,9</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a los micro-datos de los Segundos Semestres de la Encuesta Permanente de Hogares, 2008-2010-2012-2018.

**Tabla 5. Razones de chance de la distribución de los hogares de cada posición económico-ocupacional según tipo de acceso a los servicios de salud y educación sobre la distribución del total de hogares. Total 31 principales aglomerados urbanos. 2003-2018.**

Posición Econ-ocup. del Principal Sosten del Hogar	2008-2010			2012-2018		
	Acceso a servicios de salud y educación			Acceso a servicios de salud y educación		
	Solo sistemas	Solo sistemas	Mixto	Solo sistemas	Solo sistemas	Mixto

	privados	públicos		privados	públicos	
Patrones y Cuenta Propia prof.	2,72	0,22	0,54	2,75	0,21	0,51
Emp. públicos, profesionales	2,29	0,03	0,8	2,5	0	0,69
Emp. públicos, no profesionales	1,17	0,13	1,26	1,25	0,1	1,2
Asal. formales, profesionales	2,61	0,02	0,67	2,92	0,03	0,49
Asal. formales, no profesionales	1,06	0,55	1,14	1,11	0,47	1,14
Patrones micro-empresa y Cuenta Propia no prof.	0,73	1,89	0,78	0,67	2,04	0,78
Asalariados informales y servicio doméstico	0,49	2,07	0,82	0,35	2,11	0,9
Pensionados, desempleados y perceptores de pol. social	0,42	1,66	1,01	0,42	1,57	1,06
<b>Total Hogares</b>	1	1	1	1	1	1

**Fuente:** Elaboración propia en base a los micro-datos de los Segundos Semestres de la Encuesta Permanente de Hogares, 2008-2010-2012-2018.

De esta forma, es posible señalar que al menos en términos descriptivos existiría una relación no desdeñable entre la forma en que un hogar se vincula prioritariamente con el sistema técnico-productivo y los bienes o servicios a los que puede recurrir para satisfacer sus necesidades, logrando la reproducción de condiciones de vida y la de la fuerza de trabajo en su conjunto en el proceso (De Oliveira y Salles, 2000).

En síntesis, el análisis de la distancia o cercanía de las estrategias de los hogares de cada posición económico-ocupacional respecto al conjunto señala que habría una persistente divergencia. Por una parte, las inserciones más consolidadas y aventajadas recurrirían crecientemente a mecanismos de satisfacción de necesidades de índole privada. Por otro lado, entre las franjas sociales que dependen de insertarse ocupacionalmente en las partes más fragmentadas del sistema productivo, o que no logran insertarse en el mismo en absoluto, habría una vinculación más estrecha con el sistema público, casi una inexistencia de vínculo exclusivo con el circuito privado y un papel relevante de formas mixtas. Esto elementos contribuyen a intuir que, a pesar de los avances del esfuerzo estatal en materia de satisfacción de necesidades de los hogares y la existencia de combinaciones mixtas de servicios, no necesariamente se atestiguaría la disolución de las estrategias diferenciadas de satisfacción de necesidades (Gutierrez, 2004; Poy, 2017). Por el contrario, al interior de la estructura social persistirían importantes diferencias que solo moderadamente responden a los cambios de políticas laborales y sociales (Poy, 2017).

## Reflexiones finales

A lo largo del escrito se pretende articular el acceso a servicios de salud y educación con la distribución de la población urbana argentina en la estructura social. En función de las metas planteadas del escrito emergen una serie de cuestiones empíricas relevantes. En primer lugar, se registra la ausencia de cambios significativos en la estructura social y los cambios registrados responden a una recomposición. En segundo lugar, el uso entre la población de los sistemas públicos de educación y salud conlleva: a) el distanciamiento creciente que los hogares más aventajados de los mismos; b) la preponderancia que tiene la educación estatal y el aparato sanitario público en hogares vinculados al sector informal o la asistencia social; y c) la existencia de una circunstancia intermedia y estable que caracterizaría a las personas en hogares de empleados asalariados del sector formal, trabajadores estatales no profesionales y/o trabajadores autónomos o por cuenta propia de la micro-empresa.

Por último, en análisis de los hogares encuentra: a) prevalecen los usos mixtos –privado y público- de los servicios de educación y salud; b) en la parte superior la excepción la constituyen los hogares profesionales formales o de patrones de grandes empresas que recurren a sistemas privados; c) en contraposición, en los hogares de asalariados informales, servicio doméstico y cuenta-propistas de la micro-empresa emerge que la principal alternativa a la combinación de servicios es la utilización exclusiva de servicios estatales. En conjunto, se potencia la necesidad de un análisis de mayor envergadura y los nexos encontrados no pueden reposar solo en la descripción. Por el contrario, emerge la necesidad de elaborar análisis causales que incorporen variables intervinientes y coadyuvantes. Esto serviría a los fines de dilucidar con mayor precisión los mecanismos que operan tras estos patrones sociales y contribuiría a mensurar su relevancia general sobre el proceso de reproducción de la población en unidades domésticas.

### **Bibliografía consultada**

- Ballesteros, M. S. (2016). Impacto de las transformaciones en el mercado de trabajo y en la seguridad social sobre la cobertura de salud de la población residente en zonas urbanas de Argentina entre 2003 y 2010. *Trabajo y Sociedad*, (26), 63–81.
- Barsotti, C. A. (1981). La organización social de la reproducción de los agentes sociales, las unidades familiares y sus estrategias. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 15(2), 164–189.
- Beccaria, L., y Maurizio, R. (2012). Reversión y continuidades bajo dos regímenes macroeconómicos diferentes. Mercado de trabajo e ingresos en Argentina, 1990-2010. *Desarrollo Económico*, 52(206), 205–228.
- Belmartino, S. (2005). Una Década de Reforma de la Atención Médica en Argentina. *Salud Colectiva*, 1(2), 155–171.
- Bowles, S., y Gintis, H. (1990). Contested exchange: New microfoundations for the political economy of capitalism. *Politics and Society*, 18, 165–222.

- CEPAL. (2012). *Cambio estructural para la igualdad. Una visión integrada del desarrollo*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Chávez Molina, E., y Sacco, N. (2015). Reconfiguraciones en la estructura social: dos décadas de cambios en los procesos distributivos. En Lindenboim, J. y Salvia, A. (Coords.), *Hora de Balance: proceso de acumulación, mercado de trabajo y bienestar. Argentina 2002-2014* (p. 372). Buenos Aires: EUDEBA.
- Chiara, M., Di Virgilio, M. M., y Moro, J. (2008). Inequidad(es) en la atención de la salud en el Gran Buenos Aires, Argentina: una mirada desde la gestión local. In *XIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*. Buenos Aires.
- Craig, C., Garnsey, E., y Rubery, J. (1985). Labour Market Segmentation and Women's Employment: A Case-Study from the United Kingdom. *International Labour Review*, 124(3), 267–280.
- Dalle, P., Carrascosa, J., y Lazarte, L. (2017). Análisis de clase de la pobreza en la Argentina Un enfoque centrado en la transmisión intergeneracional de oportunidades desiguales. *Revista Sociedad*, (37), 207–233.
- Danani, C., y Hintze, S. (2011). *Protecciones y desprotecciones: la seguridad social en la Argentina 1990-2010*. Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento.
- De Oliveira, O., y Salles, V. (2000). Reflexiones teóricas para el estudio de la reproducción de la fuerza de trabajo. In E. De la Garza Toledo (Ed.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México, D.F.: FLACSO.
- Di Filippo, A. (2009). Estructuralismo latinoamericano. *Revista de La CEPAL*, (98), 181–202.
- Di Filippo, A., y Jadue, S. (1976). La Heterogeneidad Estructural: concepto y dimensiones. *El Trimestre Económico*, 43(169), 167–214.
- Echeverría, B. (1984). La “forma natural” de la reproducción social. *Cuadernos Políticos*, (41), 33–46.
- Eguía, A., y Ortale, S. (2004). Reproducción social y pobreza urbana. *Cuestiones de Sociología*, (2).
- Evans, G. (2017). Testing the validity of the Goldthorpe class schema. *European Sociological Review*, 8(3), 211–232.
- Ffrench-Davis, R. (1988). Esbozo de un planteamiento neoestructuralista. *Revista de La CEPAL*, (34), 37–44.
- Germani, G. (1963). La movilidad social en la Argentina. En Lipset, S. M. y Bendix, R. (Eds.), *La movilidad social en la sociedad industrial* (pp. 317–334). Buenos Aires: EUDEBA.
- Germani, G. (1969). Asimilación de migrantes en el medio urbano: aspectos teóricos y metodológicos. En *Sociología de la modernización* (pp. 124–145). Buenos Aires: Paidós.
- Grimshaw, D., Fagan, C., Hebson, G., y Tavora, I. (2017). *Making Work More Equal. A New Labour Market Segmentation Approach*. (D. Grimshaw, C. Fagan, G. Hebson, y I. Tavora, Coords.). Manchester: Manchester University Press.
- Groisman, F. (2011). Argentina: los hogares y los cambios en el mercado laboral (2004-2009). *Revista de La CEPAL*, 104, 81–102.
- Groisman, F. (2013). Gran Buenos Aires: Polarización de ingresos, clase media e informalidad laboral, 1974-2010. *Revista de La CEPAL*, (109), 85–106.
- Gutierrez, A. (2004). *Pobre como siempre. Estrategias de reproducción social en la pobreza*. Córdoba: Ferreyra Editores.
- Hintze, S. (2004). Capital social y estrategias de supervivencia. Reflexiones sobre el “capital social de los pobres.” In C. Danani (Ed.), *Políticas sociales y economía social: debates fundamentales*. Buenos Aires: Altamira.
- Husmanns, R. (2004). Defining and measuring informal employment, 21.
- Jaccoud, F., Arakaki, A., Monteforte, E., Pacífico, L., Graña, J., y Kennedy, D. (2015). Estructura productiva y reproducción de la fuerza de trabajo: la vigencia de los limitantes estructurales de la economía argentina. *Cuadernos de Economía Crítica*, 1(2), 79–112.
- Krüger, N. (2012). La segmentación educativa argentina: reflexiones desde una perspectiva micro y macro social. *Páginas de Educación*, 5(1), 137–156.
- Krüger, N. (2016). Equidad educativa interna y externa: principales tendencias en Argentina durante las últimas décadas. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, XLVI(2), 39–78.
- Krüger, N., y Formichella, M. M. (2012). Escuela pública y privada en Argentina: una comparación de las condiciones de escolarización en el nivel medio. *Perspectivas. Revista de Análisis de Economía, Comercio y Negocios Internacionales*, 6(1), 113–144.

- López-Roldán, P., y Fachelli, S. (2016). Análisis log-lineal. En *Metodología de la investigación social cuantitativa* (p. cap. III.7). Barcelona: UAB.
- Lopez, N., y Monza, A. (1995). Un intento de estimación del sector informal urbano en la Argentina. *Desarrollo Económico*, 35(139), 467–474.
- Margulis, M. (1980). Reproducción social de la vida y reproducción del capital. *Nueva Antropología*, IV(14), 47–64.
- Mezzera, J. (1987). Abundancia como efecto de escasez. Oferta y demanda en el mercado laboral urbano. *Nueva Sociedad*, (90), 100–117.
- Mezzera, J. (1992). Subordinación y complementariedad: el sector informal urbano en América Latina. *Crítica y Comunicación*, 9.
- Nun, J. (1969). Superpoblación relativa, ejercito industrial de reserva y masa marginal. *Revista Latinoamericana de Sociología*, 5(2), 178–238.
- Offe, C. (1990). La política social y la teoría del Estado. In C. Offe (Ed.), *Contradicciones en el Estado de Bienestar* (pp. 72–104). Madrid: Editorial Alianza.
- Palomino, H., y Trajtemberg, D. (2006). Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina. *Revista de Trabajo Del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social*, 2(3), 47–68.
- Palomino, Héctor. (2007). La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación. *Revista Latinoamericana de Estudios Del Trabajo*, 12(19), 121–144.
- Pinto, A. (1968). Naturaleza e implicaciones de la “Heterogeneidad Estructural” de la América Latina. *El Trimestre Económico*, 83–100.
- Pinto, A. (1976). Notas sobre estilos de desarrollo en América Latina. *Revista de La CEPAL*.
- Poy, S. (2016). Cambios en la participación laboral de los hogares y en los niveles de bienestar económico. Argentina en los años post-reformas (2003-2014). *Estudios Del Trabajo*, (51), 1–18.
- Poy, S. (2017). Heterogeneidad del mercado de trabajo y heterogeneidad de la política social en la Argentina reciente: una mirada sobre sus efectos en las condiciones de vida familiares (2003-2014). En *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires: ASET.
- Prebisch, R. (1982). *Capitalismo periférico. Crisis y Transformación*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Quartulli, D. (2016). *Efectos de origen de clase en la Argentina (1955-2001)*. Universidad de Buenos Aires.
- Salvia, A. (2007). Consideraciones sobre la transición a la modernidad. La exclusión social y la marginalidad económica. In *Sombras de una marginalidad fragmentada. Aproximaciones a la metamorfosis de los sectores populares de la Argentina*.
- Salvia, A. (2011). *La trampa neoliberal. Un estudio sobre los cambios en la heterogeneidad estructural y la distribución del ingreso en la Argentina: 1990-2003*. Buenos Aires: EUDEBA.
- Salvia, A., Poy, S., y Vera, J. (2017). Política social y desigualdad en la región del Gran Buenos Aires, Argentina, 1992-2012. *Papeles de Población*, (94), 1992–2012.
- Salvia, A., Vera, J., y Poy, S. (2015). Cambios y continuidades en la estructura ocupacional urbana argentina. En J. Lindenboim y A. Salvia (Eds.), *Hora de Balance* (pp. 133–172). Buenos Aires: EUDEBA.
- Sautu, R. (2012). Reproducción y cambio en la estructura de clase. *Entramados y Perspectivas*, 2(2), 127–154.
- Schmink, M. (1984). Household Economic Strategies: Review and Research Agenda. *Latin American Research Review*, 19(3), 87–101.
- Tokman, V. (2001). Las relaciones entre los sectores formal e informal. Una exploración sobre su naturaleza. *Economía*, 24(48), 17–73.
- Tornarolli, L., Ciaschi, M., y Galeano, L. (2018). *Income Distribution in Latin America. The Evolution in the Last 20 Years: A Global Approach* (Documentos de Trabajo No. 234). CEDLAS: La Plata.
- Torrado, S. (1978). Clases sociales, familia y comportamiento demográfico: orientaciones metodológicas. *Demografía y Economía*, 12(3), 343–376.
- Torrado, S. (2006). El enfoque de las estrategias familiares de vida en América Latina. Orientaciones teórico-metodológicas. En *Familia y Diferenciación Social* (pp. 15–32). Buenos Aires: EUDEBA.
- Trujillo, L., y Villafañe, S. (2011). Dinámica distributiva y Políticas Públicas: dos décadas de contrastes en la Argentina contemporánea. En M. Novick y S. Villafañe (Coords.), *Distribución del*

*Ingreso. Enfoques y políticas públicas desde el sur.* Buenos Aires: PNUD; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

## **Brechas de género en la participación laboral: hacia una organización social del cuidado más justa**

Rocío Lafuente Duarte  
Paula Monteserin

### **Resumen**

La desigualdad de géneros tiene base en la división sexual del trabajo y en un conjunto de estereotipos que la produce y reproduce al largo de la historia y en todas las esferas sociales.

El mercado de trabajo es una de las esferas de la vida social en la que se manifiesta la desigualdad de género. La desigualdad se presenta antes y durante la participación laboral de las mujeres, es decir que a la hora de decidir su participación en el mundo laboral ya se encuentran condicionadas por esta problemática. Las mujeres participan en mayor medida que los varones de las tareas domésticas y de cuidado, a la vez que poseen una menor participación en el mercado de trabajo remunerado. Esta situación es resultado de un conjunto de factores que condicionan a las mujeres en su incorporación al mundo laboral.

Este trabajo se propone por un lado, ofrecer información actualizada sobre la situación desigual en términos de géneros al interior del mercado de trabajo. Por otro lado, comprender cuáles son los distintos componentes que estructuran y determinan las brechas de género en el mundo del trabajo, a través de un análisis que contempla los factores culturales, políticos y sociales que hacen a la producción y reproducción de esta desigualdad, haciendo especial hincapié en la vinculación con la organización social del cuidado (OSC).

Palabras claves: Participación Laboral, Desigualdad, Organización Social del Cuidado.

## **Introducción y metodología de trabajo**

La desigualdad de géneros tiene origen en el sistema patriarcal y se arraiga en la división sexual del trabajo y en un conjunto de estereotipos que la produce y reproduce a lo largo de la historia y en todas las esferas sociales.

El género, como relación social, establece una jerarquía que determina la distribución de actividades y espacios bajo los que se organiza la sociedad. Como consecuencia, las tareas indispensables para la reproducción de la vida son asignadas de forma desigual entre varones y mujeres y otras identidades de género, de acuerdo a los roles estereotípicos contruidos sobre cada una de ellas<sup>5</sup>.

Esta distribución social asimétrica de obligaciones y responsabilidades en relación al género produce dos situaciones claras. En primer lugar, produce una división en el hogar, en tanto se asigna a las mujeres las tareas domésticas y de cuidados en la esfera privada de la vida social, mientras que los varones son perpetuados en el rol de proveedores principales del sustento económico del hogar y como protagonistas de la esfera pública. En segundo lugar, provoca que las mujeres que acceden al mercado de trabajo remunerado lo hagan de una forma muy diferente a los varones, principalmente por someterse a una doble jornada laboral: una dentro del hogar realizando trabajo no remunerado, y otra fuera del hogar, en el mercado de trabajo remunerado, donde el empleo asume características desiguales en relación con los estereotipos patriarcales predominantes.

---

El objetivo general de este trabajo es, por un lado, ofrecer información diagnóstica sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo urbano argentino. Y por otro lado, comprender cuáles son los distintos componentes que estructuran y determinan algunas de las brechas de género en el mundo del trabajo, mediante un análisis que contempla su vinculación con la organización social del cuidado (OSC).

Los objetivos específicos de esta ponencia son: caracterizar la situación laboral de las mujeres; presentar algunas de las principales brechas respecto a la inserción laboral masculina, asumiendo que la doble jornada laboral es un determinante fundamental que

---

<sup>5</sup>Si bien reconocemos la existencia de una diversidad de identidades de género, no contamos con información desagregada por género que nos permita incluir a todas las identidades en nuestro análisis. Es debido a las limitaciones que encontramos en las fuentes de información disponibles, que hablaremos de varones y mujeres.

contribuye a acrecentar esas diferencias; y finalmente, caracterizar y comprender la relación de la desigualdad con la actual organización social del cuidado.

Se pretende brindar un aporte estadístico descriptivo del estado de situación de las mujeres en el mercado laboral argentino, en dialogo con la distribución de la OSC, que pueda servir como insumo para la revisión y el diseño de políticas públicas orientadas a reducir las brechas de género.

Se trabajó aplicando métodos mixtos de investigación. Las fuentes de información utilizadas fueron: la base de datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) correspondiente al 4to trimestre del año 2018, los informes técnicos del INDEC y bibliografía especializada en los estudios del cuidado.

### **El mundo Laboral: un mundo de brechas para las mujeres**

Como es sabido, en las últimas tres décadas se ha producido una incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo remunerado. Este proceso necesariamente ha puesto en tensión los modelos de organización de la vida familiar y laboral.

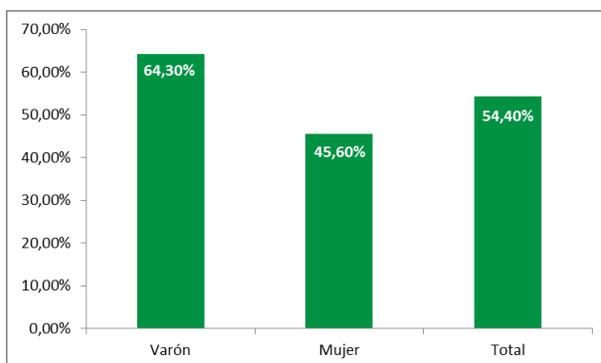
En la coyuntura actual las mujeres constituyen uno de los grupos sociales más afectados por la crisis económica que atraviesa el país. En el período comprendido entre los años 2016 y 2018 más mujeres salieron a buscar trabajo, pero pasaron a engrosar la fila de la desocupación debido a que el mercado de trabajo remunerado se encuentra en contracción. Y aquellas nuevas demandantes que consiguieron trabajo lo hicieron en condiciones informales, dado que además se viene produciendo una reconfiguración del mercado de trabajo en la que se han destruido puestos de trabajo de calidad y los pocos puestos que se han creado lo han hecho en condiciones cada vez más precarias. Esto se constata al observar que por un lado, la tasa de no registro para las mujeres pasó de 36.2% en el 2016 a 38.1% para el 4to trimestre del 2018. Por otro lado, las asalariadas, es decir, las mujeres que lograron insertarse dentro del mercado de trabajo remunerado formal, lo hicieron a un precio salarial promedio 24,4% menor que sus pares varones.

Sumada a esta coyuntura, la inserción laboral femenina continúa estando fuertemente determinada por los comportamientos del ciclo reproductivo y de funcionamiento del hogar.

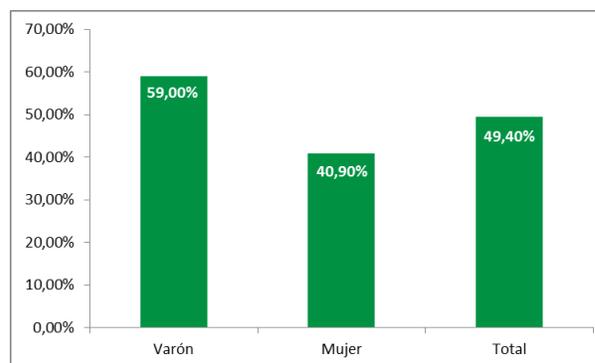
Los indicadores laborales básicos muestran que las mujeres se insertan en el mercado de

trabajo remunerado de una forma muy diferente a los varones (gráficos 1 a 4). En primer lugar, tienen una tasa de actividad 20 puntos porcentuales menor que sus pares varones; mientras que ellos se insertan en el mercado de trabajo en un 64%, las mujeres lo hacen en una proporción del 45%. Segundo, la brecha de 20 p.p. se sostiene también en la tasa de empleo, donde 4 de cada 10 mujeres acceden a un empleo, mientras que 6 de cada 10 varones lo hacen. Tercero, son las más afectadas por el fenómeno del desempleo, mientras que sus pares varones presentan una tasa de desempleo del 8,2%, la de las mujeres asciende al 10,2%, alcanzando los dos dígitos. Cuarto, a la inversa de lo que ocurre con la participación en el mercado de trabajo remunerado, la tasa de inactividad de las mujeres, con una proporción del 54,4%, es casi 20 p.p. mayor que la de los varones.

**Gráfico 1. Tasa de actividad según sexo**

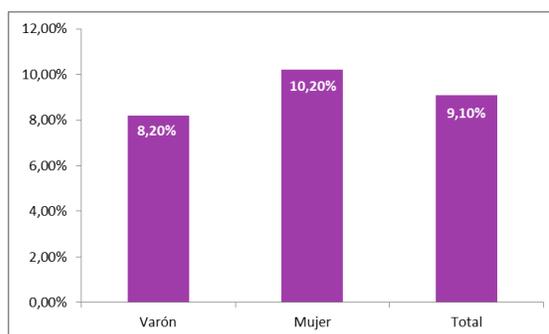


**Gráfico 2. Tasa de empleo según sexo**

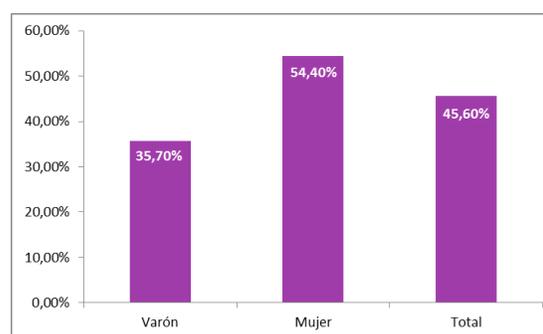


Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares. Cuarto trimestre de 2018

**Gráfico 3. Tasa de desocupación según sexo**



**Gráfico 4. Tasa inactividad según sexo**



**sexo**

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares. Cuarto trimestre de 2018

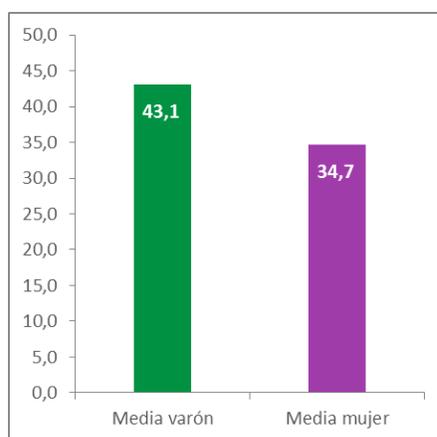
Es de especial relevancia describir las características que poseen los trabajos en los que se insertan las mujeres, específicamente respecto de la cantidad de horas que trabajan, las

actividades económicas en las que se insertan y la jerarquía ocupacional a la que acceden. En relación a la duración de la jornada laboral, gracias a la realización de encuestas sobre uso del tiempo es sabido que, considerando tanto el tiempo de trabajo remunerado como el del trabajo doméstico y de cuidado realizado en los hogares, las mujeres trabajan más tiempo que los varones<sup>6</sup>.

Al observar la media<sup>7</sup> de horas trabajadas según sexo, se advierte que en promedio la jornada laboral de las mujeres es de casi 35 horas, un part time; mientras que los varones trabajan 8,4 horas promedio más que ellas, alcanzando las 43 horas promedio, más que una jornada full time.

Según la categoría ocupacional en la que se insertan, las mujeres para todas las categorías trabajan en promedio menos horas que los varones, siendo que la brecha más pequeña se registra para quienes trabajan como patronas o patrones, grupo que además tiene la jornada laboral más extensa. En el grupo de obreros/as y empleados/as (esto es el conjunto de asalariados/as que representan el 75% del total de los y las trabajadoras) la brecha entre la jornada laboral de las mujeres y la de los varones asciende a un total de casi 11 horas, siendo que las mujeres dedican en promedio 32,7 horas al trabajo remunerado, mientras que sus pares varones lo hacen en un promedio de 42 horas.

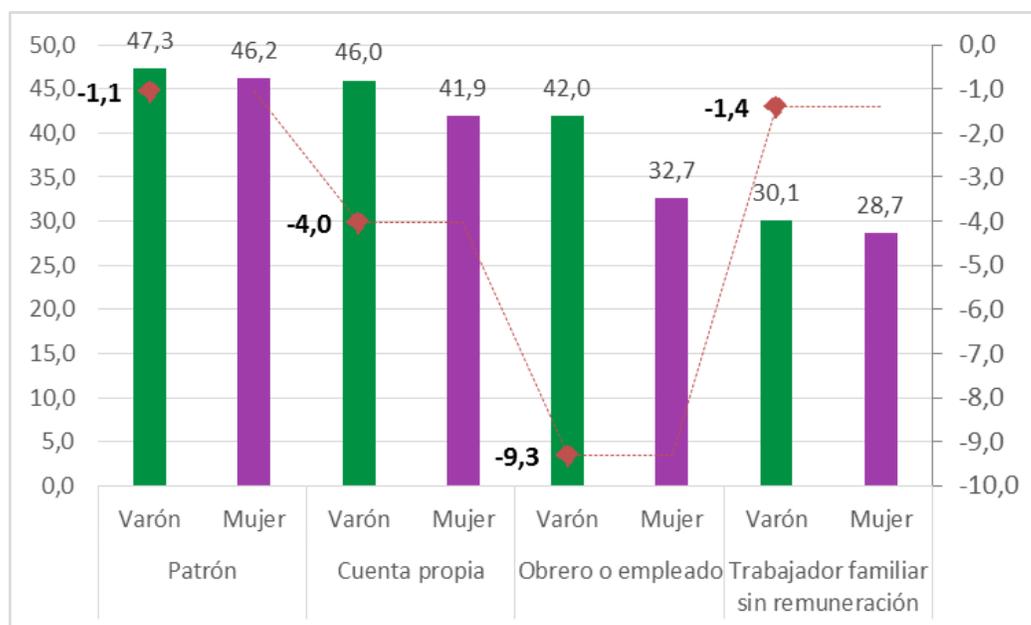
### Gráfico 5. Media de horas trabajadas según sexo



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares. Cuarto trimestre de 2018.

<sup>6</sup> Según la Encuesta de Uso del Tiempo realizada en el año 2013 por el INDEC las mujeres tienen una jornada total de trabajo de 57,6 horas promedio, mientras que la de los varones es de 50,5 horas promedio. Además las mujeres dedican 42,4 horas semanales al trabajo no remunerado, mientras que los varones dedican 17,3 horas a este tipo de trabajo.

<sup>7</sup> Calculado sobre el total de horas que trabajó la persona en la semana en su ocupación principal.

**Gráfico 6. Media de horas trabajadas por categoría ocupacional, según sexo**

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares. Cuarto trimestre de 2018

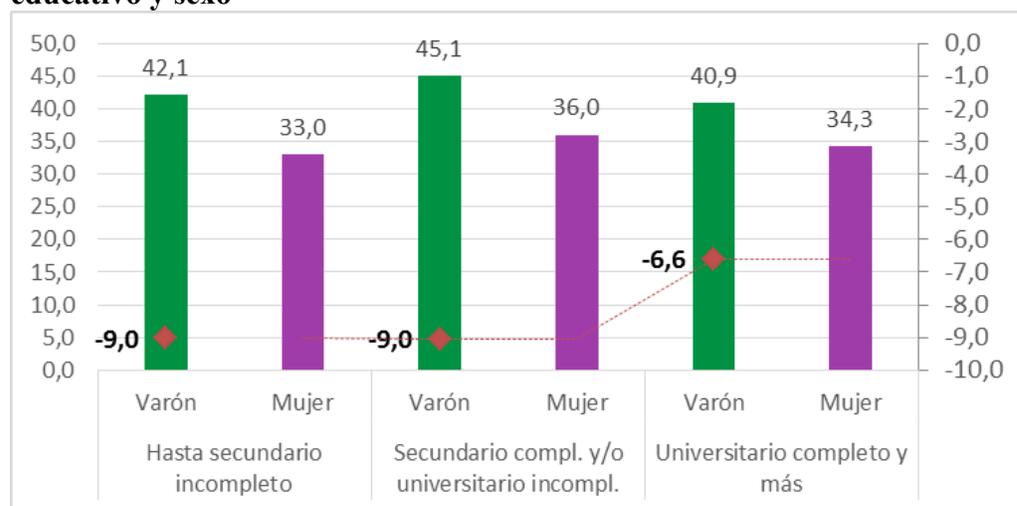
Al observar la cantidad de horas trabajadas según nivel educativo (gráfico 6) se advierte que

las mujeres con secundario completo y/o universitario incompleto son las que más tiempo destinan al trabajo remunerado, con una media de 36 horas semanales (3 horas más que la media de mujeres asalariadas tomadas en conjunto). Se observa además un importante salto cuantitativo respecto de las mujeres con nivel educativo hasta secundario incompleto, quienes en promedio trabajan 3 horas semanales menos que las que lograron completar el nivel secundario o bien comenzar el universitario.

Si se comparan estas medias de horas semanales trabajadas con las de los varones, se observa que en todos los niveles educativos las mujeres dedican un tiempo significativamente inferior al trabajo remunerado (9 horas menos que sus pares varones). La diferencia sólo se reduce a 6 horas en el grupo de quienes cuentan con nivel educativo universitario o más, donde las mujeres trabajan en promedio 34 horas semanales, mientras que los varones dedican 41 horas, aunque aparentemente esta reducción se explica más por el hecho de que los varones con universitario completo y más reducen la semana laboral promedio en 4 horas con respecto a los varones con secundario completo y/o universitario

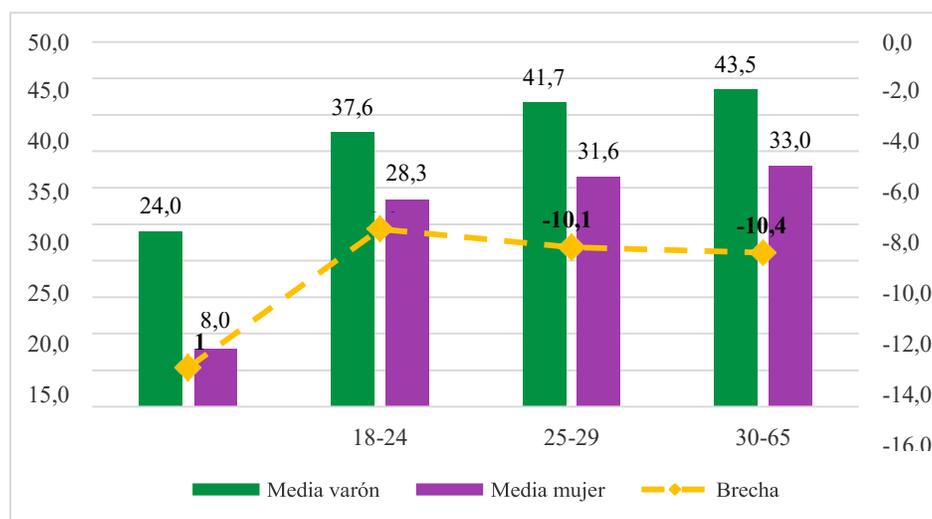
incompleto.

**Gráfico 7. Media de horas trabajadas para el grupo de asalariadas/os, según nivel educativo y sexo**



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares. Cuarto trimestre de 2018.

Al analizar las horas trabajadas según distintos grupos etarios de la población económicamente activa (gráfico 7) las mujeres de 30 a 65 años son las que más tiempo dedican al trabajo remunerado (33 horas promedio). La mayor diferencia entre varones y mujeres ocurre en ese mismo grupo etario, siendo que los varones trabajan en promedio casi 43,5 horas, dando como resultado una brecha de casi 11 horas. Es importante destacar además, que la brecha de horas trabajadas en el mercado de trabajo remunerado entre varones y mujeres no baja de las 9 horas promedio, con lo cual, vale la pena indagar y reflexionar sobre a qué actividades destinan las mujeres esa diferencia horaria, y de qué manera se relaciona esta cuestión con el trabajo no remunerado en la esfera de la vida privada y con la organización social del cuidado en general

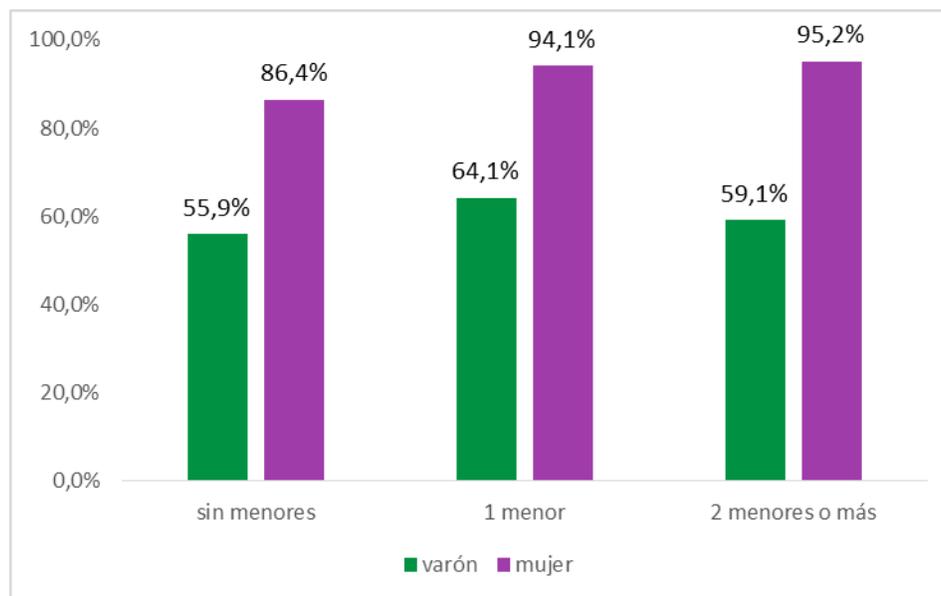
**Gráfico 8. Media de horas trabajadas. Asalariadas/os según grupo etario y sexo**

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares. Cuarto trimestre de 2018.

Los datos sobre uso del tiempo y la distribución de tareas en el hogar son contundentes: a mayor presencia de menores en el hogar las mujeres tienen una mayor participación en las tareas domésticas y de cuidados. Sin convivencia con menores las mujeres participan en este tipo de tareas en un 86,4%, mientras que sus pares varones lo hacen solo en un 56%. En el otro extremo, las mujeres que conviven con 2 o más menores de 6 años en el hogar aumentan su participación alcanzando el 95,2%, mientras que, si bien la participación de los varones se incrementa, lo hace en menor cuantía (pasando al 59%). Pareciera que los estereotipos de género continúan muy vigentes y que las mujeres no tienen opción frente a las tareas domésticas y de cuidado. Además, las mujeres le dedican el doble del tiempo (6,4 horas diarias promedio) a esta responsabilidad<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Encuesta sobre Trabajo no Remunerado y Uso del Tiempo. Tercer Trimestre 2013. INDEC

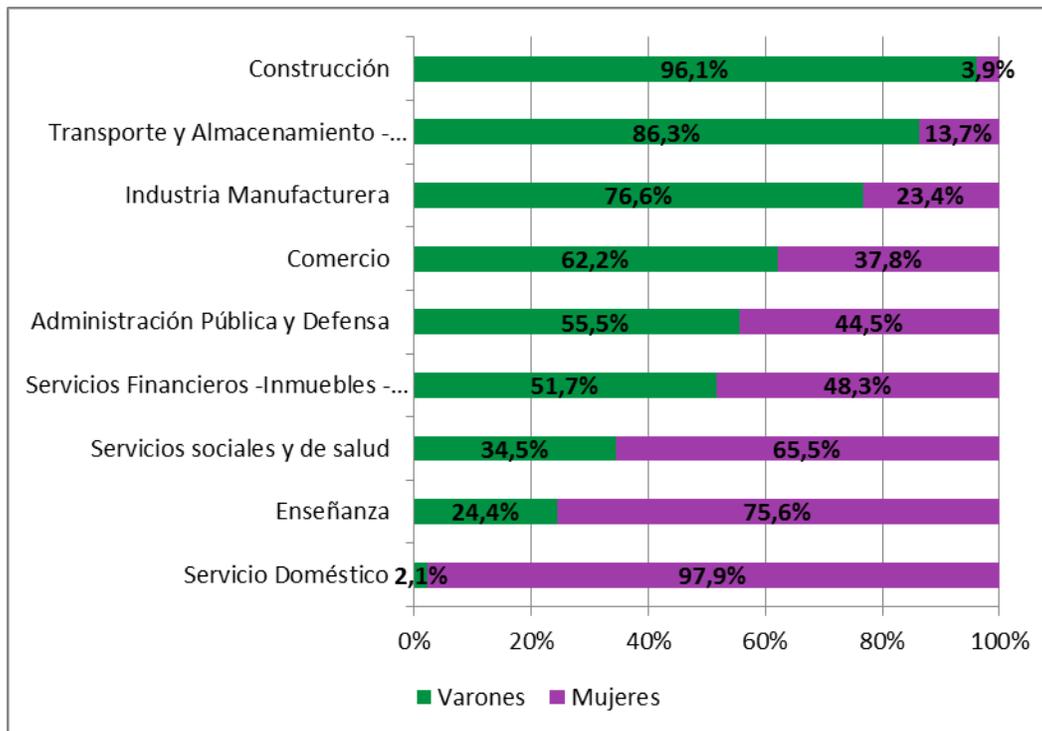
**Gráfico 9. Participación en las tareas domésticas y de cuidados según presencia de menores de 6 años en el hogar, por sexo**



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo – INDEC 2013

A la hora de estudiar las diferencias en la inserción laboral, adquiere relevancia también analizar la segregación horizontal por género que caracteriza a la estructura del mercado de trabajo remunerado. La segregación ocupacional opera dentro de la estructura productiva dando como resultado la existencia de actividades masculinizadas por un lado y feminizadas por el otro (gráfico 9).

Se observa que la distribución en la estructura ocupacional reproduce la división sexual del trabajo tradicional basado en construcciones culturales estereotípicas del patriarcado, donde la mujer aparece como cuidadora y responsable casi exclusiva de la vida familiar y de la esfera privada del hogar. El servicio doméstico (casi en su totalidad), la enseñanza y los servicios sociales y de salud son actividades realizadas en su gran mayoría por mujeres. De esta manera, las mujeres extienden en el espacio extra-doméstico sus roles reproductivos y de cuidado. Como contracara, las mujeres tienen vedada la entrada a ramas de la actividad laboral tradicionalmente masculinizadas, tales como la construcción, el transporte y almacenamiento y la industria manufacturera.



**Gráfico 10. Participación por ramas de actividad económica según sexo**

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares. Cuarto trimestre de 2018.

El análisis de los indicadores laborales realizado nos lleva a pensar una fuerte vinculación entre los que sucede en el hogar como espacio social principalmente ocupado por mujeres y el desempeño de las mujeres en el mundo laboral. Es de principal relevancia comprender que los condicionamientos sociales y culturales para la participación y permanencia de las mujeres en el mundo laboral/público se encuentran concentrados en el mundo privado, es decir en los hogares y en la dinámica del funcionamiento de la vida familiar. Esto muestra que la separación entre lo público y lo privado ha sido un mecanismo más de dominación patriarcal y romper la mirada binaria invita a pensar ambas esferas desde una perspectiva que haga hincapié en la sostenibilidad de la vida, porque a fin de cuentas la relación conflictiva por excelencia de la sociedad salarial, centrada en el conflicto capital versus trabajo se ha convertido en la relación conflictiva entre el capital y la vida.

## **La Organización Social del Cuidado, vínculo oculto entre dos mundos**

Ya en este último tiempo el hogar ha sido redescubierto como una dimensión de la sociedad que estuvo en la sombra a lo largo de la historia, pero en su interior se tejen las relaciones sociales fundamentales para una sociedad, para la preservación de la vida y para la socialización de sus miembros. Como veníamos señalando con los datos expuestos, debemos vincular el mundo privado/reproductivo con el mundo público/productivo si queremos ahondar en la explicación de la desigual participación de las mujeres en el mundo laboral. Y es en esa vinculación que nos encontramos con la división sexual del trabajo que solo reconoce dos tipos de trabajo, como ya explicamos, y ubica a los varones en el trabajo remunerado y a las mujeres en el trabajo no remunerado.

Entonces, en base a los datos presentados: la desigual relación que tienen las mujeres con el mundo laboral está condicionada o moldeada por las interacciones del entorno que incluye al conjunto de actores de la sociedad. Podemos mencionar a estos actores como fuerzas del entorno que se constituyen sobre elecciones estratégicas que van construyendo. Estos son: empresarios/as, trabajadores/as, los sindicatos y el Estado. Bien, si queremos profundizar el contexto en el que se da la desigualdad que intentamos explicar debemos incorporar un actor más: el hogar

El feminismo critica la composición social basada en el trinomio Mercado-Estado-Sociedad Civil porque excluye la dimensión de las familias, en cualquiera de sus diversas formas, que está ocupada principalmente por mujeres. Desde esta óptica, el nivel de bienestar de las personas dependerá de su relación con las distintas esferas institucionales: el mercado, el Estado, las familias y las organizaciones sociales. La inclusión de la esfera de las familias en cualquiera de sus formas (parentales, monoparentales, homoparentales entre las más frecuentes) es fundamental para que las mujeres puedan ejercer sus derechos de ciudadanía, en especial el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

En la incorporación de esta nueva dimensión, que definimos como Hogar/Familias, está la profundización del análisis sobre la explicación de la desigualdad. La conexión entre el mundo reproductivo y el productivo. Y el contexto en que se da esa problemática está atravesado por una organización social del cuidado que distribuye las responsabilidades y

tareas de una manera determinada.

Entonces, definimos esta nueva dimensión Hogar/Familias como un espacio de conflicto en donde se negocian las responsabilidades domésticas, de cuidado y de gestión del hogar en general. Las mujeres enfrentan esa negociación en desigualdad de condiciones dado que son socialmente concebidas como las principales responsables designadas, como ya se ha mencionado. Producto de esta negociación se define la participación de los miembros en la vida pública. Las responsabilidades sobre el hogar se concentran en la mujer, lo que incide negativamente en su participación en cualquier otro ámbito de la vida. Aquí entonces podemos identificar uno de los principales condicionantes de la desigualdad y a la vez contexto en el que se desarrolla y reproduce: una Organización Social del Cuidado injusta para las mujeres.

Pero ¿De qué hablamos cuando hablamos de Cuidar? Cuidar significa poder satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción en un marco en donde la construcción de lo simbólico, de lo que nos rodea, nos permita vivir en sociedad. Pero la responsabilidad de cuidar a otro/a bajo este concepto implica pensar cómo las familias, el Estado, el Mercado y las Organizaciones Comunitarias llevan adelante las tareas del cuidado y cómo se las distribuye<sup>9</sup>.

En este punto resulta necesario repasar las principales teorías que abordan el cuidado. Bourgeaud- Garciandía<sup>10</sup> realiza un análisis comparativo entre esas teorías y en sintonía con la importancia de observar la organización social del cuidado como un contexto que necesita ser visibilizado y como un espacio social donde las estrategias de articulación entre los actores intervinientes condicionan y moldean la participación, inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

Si queremos analizar cuáles son las estrategias que se diseñan al interior de los hogares (una especie de micro-política de los arreglos familiares) no podemos dejar de desconocer que el género no es la única variable que condiciona la negociación entre varones y mujeres, sino que también hay variables que no se producen al interior del hogar y que

---

<sup>9</sup> Rodríguez Enriquez, C y Marzonetto, G. (2015) “Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina”. *Revista Perspectivas de Políticas Públicas, Año 4, N° 8, Enero- Junio 2015*

<sup>6</sup> Bourgeaud G. N (2009) “Aproximaciones a las teorías del care. Debates pasados. Propuestas recientes en torno al care como trabajo”. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. 2da Época N° 22, 2do Semestre 2009, 137-156.*

influyen fuertemente en la construcción de las estrategias que marcarán la intervención de las mujeres en la vida pública y productiva. La teoría de la interseccionalidad aportó a los estudios de género la combinación de otras formas de dominación expresadas en otras relaciones de poder como son la raza y la clase social. Es decir, no es lo mismo ser mujer blanca de clase media que mujer mestiza de clase baja, no tienen las mismas estrategias de negociación porque parten desde lugares socialmente distintos.

---

También, y sumando la mirada anterior, el cuidado puede asociarse al trabajo de la dependencia. Esta teoría reconoce al cuidado como un trabajo, pero admite que es necesario profundizar los estudios sobre el mismo y formalizarlo. También al hablar de dependencia reconoce la vulnerabilidad como rasgo central de la existencia humana y se opone a los conceptos de autonomía e independencia que están socialmente más valorizados. El trabajo de la dependencia señala una fuerte desvalorización e invisibilidad y observa que la mayoría de las mujeres que lo realizan pertenecen a las clases populares o son migrantes. Esta teoría propone analizar el cuidado como una problemática en crisis global. De esta manera el círculo mundial de la dependencia queda cristalizado a través de este tipo de trabajo. Los países ricos empiezan a sufrir la crisis del cuidado cuando las mujeres ingresan al mercado laboral, en paralelo el envejecimiento de las poblaciones es algo que se va agudizando. La crisis del cuidado se cristaliza en las migraciones a nivel global. Mujeres en busca de trabajo llegan de los países pobres a trabajar de lo que las mujeres de los países ricos ya no quieren. No quieren porque tienen la capacidad y el capital social, cultural y económico para poder hacerlo. Esta migración reduce el déficit del cuidado en los países ricos, pero profundiza la crisis en los países pobres.

Desde otra mirada, pero complementariamente, tenemos la perspectiva que asocia al cuidado al efecto de una posición social subordinada. Se destaca que la principal autora de esta perspectiva, Elsa Dorlin, introduce al interior de la reflexión moral sobre el cuidado una dimensión política que no había sido tomada en cuenta. Para ella la ética del cuidado se articula con la división sexual del trabajo y con la estructura de clases. En sus estudios quiere demostrar que el espacio doméstico, como espacio propio de las mujeres, es utilizado para llevar adelante estrategias de diferenciación entre las mujeres: mujer ama de casa blanca/mujer doméstica negra/migrante/pobre. Esto es lo que la autora llama división del trabajo entre mujeres ya que también demuestra una división de tareas como por

ejemplo tareas decorativas en contraposición a tareas de limpieza. Esta división del trabajo está fuertemente condicionada por los mecanismos de dominación social imperantes, dominación de género y de raza.

Por último, está la visión de Pascale Molire quien se concentra más en el vínculo entre el cuidado y el trabajo. Intenta demostrar que es una actividad que produce bienestar ya que participa directamente en la preservación de la vida y que no necesariamente cuidar es amar. El trabajo del cuidado tiene cuatro características. Es invisible. Está naturalizado como eminentemente femenino y tiene muchas dificultades para organizarse y para construir demandas colectivas en el espacio público.

Las distintas visiones que se proponen para analizar el cuidado y su organización social nos invitan a reflexionar sobre cuestiones que exceden la cuestión de género y representan formas de dominación paralelas que se condensan en los cuerpos de algunas mujeres del mundo.

Estas teorías cobran relevancia si las analizamos desde el marco diagnóstico descriptivo que propusimos. Indagando sobre crisis del cuidado se observa con atención que son las mujeres de los sectores de menores ingresos los que salen a “cubrir”, en gran proporción, la mercantilización del cuidado en el hogar de aquellas mujeres que pueden pagarlo. Asumimos que el sector de trabajadoras del servicio doméstico tiene todas y cada una de las características problemáticas de la desigualdad: es uno de los sectores con peores salarios, está altamente feminizado y tiene los peores índices de informalidad en la estructura ocupacional. A su vez, llama la atención en el otro extremo, el sector de la construcción, que se diferencian con el servicio doméstico por ser un sector altamente masculinizado, pero que comparte con aquél los altos índices de informalidad, bajos salarios y características socio-demográficas de la población que trabaja en ellas. Desde este ángulo es muy importante rescatar la teoría de la interseccionalidad para continuar indagando en las causas de la vulnerabilidad de estos sectores y su interacción con otros sectores sociales a los cuales brindan su fuerza de trabajo. Entendemos que esta forma de abordaje complejiza la problemática, pero nos brinda mejores herramientas para el futuro diseño de políticas públicas que estén enfocadas en resolver estos temas de manera integral. Por lo que expusimos hasta aquí, comprendemos que la incorporación de una dimensión del hogar enriquece el análisis y el abordaje de la desigualdad de las mujeres en el mundo

laboral y la creemos fundamental para producir nuevos razonamientos que sean más integrales a la hora de pensar estrategias que permitan tender puentes más igualitarios entre mujeres, entre mujeres, varones y otras identidades de géneros, y entre todos/as y cada uno/a de los actores de la sociedad.

### **Conclusiones para una organización social del cuidado con justicia y equidad**

Podemos concluir que las brechas que padecen el conjunto de las mujeres en el mundo laboral pueden ser explicadas por la existencia de una Organización Social del Cuidado injusta. Dando como resultado un escenario social en el que las mujeres participan menos del mercado de trabajo remunerado y, si lo hacen, tienen más probabilidades de ser desempleadas, precarias e informales que sus pares varones, todo esto relacionado con la doble jornada laboral, con la cantidad de tiempo que le dedican al trabajo no remunerado. Se consolida así una estructura en la que las mujeres sufren los efectos de la segregación respecto del mundo laboral y al interior de éste, con base en un sistema patriarcal que reproduce construcciones estereotípicas de la mujer cuidadora y responsable del hogar.

A esta coyuntura se le suma que las mujeres más ricas disponen de más herramientas para comprar cuidado que las mujeres más pobres, por lo tanto disponen de más tiempo para dedicarle al trabajo remunerado. Esta tendencia circular de la injusta organización se consolida en cada eslabón de la cadena cristalizando la desigualdad más cruda en las mujeres más pobres que sin ingresos formales, sin trabajo y sin políticas públicas deben plantearse estrategias en soledad para seguir cuidando y brindando bienestar al conjunto social.

Si tomamos las visiones expuestas la organización social del cuidado actual es un reflejo de la estructura de poder de una sociedad, de sus procesos de toma de decisiones y hábitos, de su economía, historia y valores culturales. Su modificación hacia relaciones más justas tendrá que ver con cuál es el rol que asumirá el Estado como actor, por un lado, mediador y hacedor de reglas más justas y por el otro, como proveedor de servicios de cuidado.

### **Fuentes de información consultadas**

Torns, T. “El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico metodológicas desde la perspectiva de género.” *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*. N°15, Enero – Junio 2008, pp 53-73.

Bourgeaud G. N “Aproximaciones a las teorías del care. Debates pasados. Propuestas recientes en torno al care como trabajo” *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. 2da Época N° 22, 2do Semestre 2009, 137-156.

Faur, L. y Pereyra (2018) “Gramáticas del cuidado” en *La Argentina del siglo XXI. Cómo somos, vivimos y convivimos en una sociedad desigual*. Buenos Aires, Siglo XXI editores. p 197-535

Rodríguez E., C. and G. Marzonetto (2016) “Organización Social Del Cuidado Y Desigualdad: El Déficit De Políticas Públicas De Cuidado En Argentina”, *Revista Perspectivas de Políticas Públicas* (8): 105-134.

Rojo Brizuela, S. y L. Tumini (2008) 'Inequidades De Género En El Mercado De Trabajo De La Argentina: Las Brechas Salariales', *Revista de Trabajo* 4(6): 53-70.

Vozzi, F. y Lafuente Duarte, R. (2017) “Desigualdad de género en el mercado laboral argentino actual”. 13° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. El trabajo en conflicto, dinámicas y expresiones en el contexto actual. ASET. Buenos Aires, agosto de 2017.

Informe y cuadros estadísticos sobre la Encuesta sobre Trabajo no Remunerado y Uso del Tiempo. Tercer Trimestre 2013. INDEC

Base de datos de la Encuesta Permanente de Hogares. Cuarto Trimestre 2018. INDEC  
<http://ateneacentro.com.ar/2019/04/22/eso-que-llaman-amor-explica-la-brecha-salarial/>  
<https://oig.cepal.org/es>

## **Desigualdades de género en el mercado de trabajo argentino actual**

Emiliano Echevarría

Tatiana Maltz

### **Resumen**

La dificultad del acceso al empleo en la Argentina actual se ha vuelto un problema recurrente para las ciencias sociales. La mecanización de las tareas trae emparentada una economía cada vez más expulsiva de mano de obra puesto que, en la carrera por aumentar la productividad, los empleadores eligen invertir en capital tecnológico, lo que a su vez les permite reducir los costos sociales (recursos humanos, cargas sociales, etc.). En este mercado laboral de creciente competitividad, las mujeres se encuentran en una situación particularmente desfavorable puesto que son ellas quienes se hacen cargo de la mayor proporción de las tareas domésticas y de cuidado, lo cual incide negativamente en su competitividad en este mercado. Es decir, el aumento de la participación en el mercado realizando tareas productivas no siempre ha sido acompañado por una redistribución de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Partiendo de esa situación, en esta ponencia indagaremos acerca del modo en que la composición de los hogares y el rol familiar inciden en la participación en el mercado laboral, sobre todo en el acceso a un empleo de calidad. Si bien es de esperarse que el nivel educativo y el sector de inserción influyan fuertemente en la calidad del empleo, nos interesará también analizar si en este punto se observan diferencias entre los sexos, a los fines de analizar el modo en que operan las desigualdades de género en el mercado laboral. Para ello estudiaremos a los varones y a las mujeres de entre 18 y 59 años, enfocándonos principalmente en los jefes/as de hogar y sus cónyuges, habitantes en los aglomerados urbanos de la Argentina. Utilizaremos una metodología cuantitativa con la cual analizaremos los microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del año 2018, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

### **Introducción**

Desde hace medio siglo, las sociedades latinoamericanas han sido el escenario de un incremento de las desigualdades y una profundización de la pobreza, lo que trajo aparejado un aumento de la competitividad de sus mercados de trabajo. Además, en el marco de un sistema social cada vez más heterogéneo y conflictivo, se han ido agotando las capacidades de intervención del Estado y

ha crecido tanto la precarización como la flexibilización laboral (Salvia, 2004). Este proceso coincidió también con un fuerte aumento en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo: en Argentina, la PEA femenina pasó del 30% en 1980 al 50% a principios del presente siglo (Faur y Zamberlin, 2008). A pesar de esta tendencia, que puede ser vista como un avance hacia la igualdad, el mercado laboral sigue sin ofrecer a las mujeres las mismas oportunidades que a los varones, reproduciendo la discriminación laboral. Uno de los motivos por los cuales esto sucede tiene que ver, de hecho, con lo que tiene lugar fuera del mercado laboral, al interior de los hogares. El aumento de las responsabilidades extradomésticas por parte de las mujeres no ha estado acompañado por un aumento similar de las responsabilidades domésticas por parte de los varones. Como señalan los estudios de género, las desigualdades sociales no se manifiestan exclusivamente en el mundo del trabajo productivo sino que también en el ámbito reproductivo operan mecanismos de poder y de subordinación. Como sostienen Esquivel, Faur y Jelin (2012), la concepción de un modelo de división social del trabajo doméstico ligado con valores y prácticas tradicionales (pero aún vigentes) libera al hombre de las responsabilidades cotidianas y define el lugar social de la mujer a partir de su rol de esposa y madre, a pesar de que además posea un trabajo remunerado.

El resultado de esta matriz cultural es lo que Catalina Wainerman (2007) ha dado en llamar una revolución estancada, puesto que la reestructuración del trabajo mercantil según género que ha tenido lugar en las últimas décadas “ha significado para las mujeres sumar a su trabajo reproductivo un segundo turno de trabajo productivo, lo que significa asumir un doble rol” (p. 213). Las responsabilidades domésticas suponen una gran inversión de tiempo (y de energía), que es tiempo que no se le dedica al trabajo mercantil. Como indican los resultados obtenidos por la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo realizada por el INDEC en el año 2013, “las mujeres dedican en promedio una cantidad de horas muy superior al trabajo no remunerado que sus pares varones, aun cuando se encuentren participando activamente en el mercado laboral” (Calero, Dellavalle y Zanino, 2015: 2). El tiempo destinado a tareas domésticas aumenta en los hogares numerosos, de manera tal que la pobreza de tiempo resulta mayor para quienes tienen mayores responsabilidades de cuidado, principalmente de niños y adultos mayores (Calero, 2018).

Abordando el mercado laboral desde el punto de vista de la demanda de fuerza de trabajo, podemos decir que se encuentra fragmentado en dos segmentos muy diferentes: por un lado, se

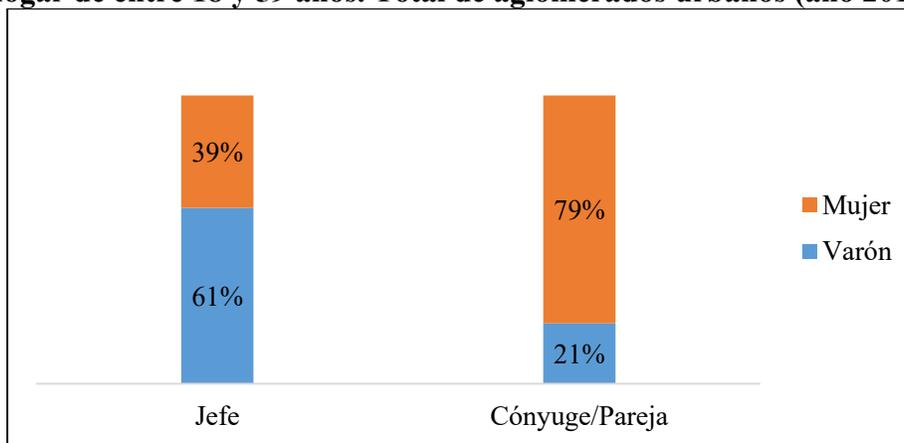
encuentra el empleo regulado, donde los niveles de productividad son cercanos a la media internacional, mientras que por el otro lado se encuentran los empleos precarios y microempleos o empleos de subsistencia, con una productividad más baja, con menor estabilidad laboral y sin protección laboral. Esta heterogeneidad se debe a los modos desarticulados en los que las economías subdesarrolladas asimilan el progreso técnico dado que son incapaces de emplear productivamente al conjunto de la fuerza de trabajo (Prebisch, 1949; Pinto, 1976; Salvia, Vera y Poy, 2015). Uno de los motivos de esta desigualdad consiste, como ya lo mencionamos, en el modo en que las familias organizan las tareas al interior del hogar. Recordemos que la familia constituye una instancia mediadora privilegiada para “el estudio de la relación entre fenómenos de nivel macrosocial (estructuras) y otros de nivel microsociales (comportamientos)” (Torrado, 1979: 343). Es en esa clave que sostenemos que en la distribución de tareas domésticas se encuentra una de las explicaciones no solo de la mayor inactividad de las mujeres sino también de su mayor precariedad.

Tomando como punto de partida la desigual distribución de tareas domésticas entre los sexos, en esta ponencia nos preguntaremos por el modo en que el tipo de hogar incide en la capacidad de sus miembros de obtener un empleo y, específicamente, un empleo de calidad. En primer lugar, nos interesará observar las tasas de desempleo e inactividad para varones y mujeres de distintos tipos de hogares. En segundo lugar, concentrándonos exclusivamente en los ocupados, nos enfocaremos la calidad del empleo obtenido. Nuestra hipótesis sostiene que la inactividad, el desempleo y la precariedad se profundizarán en los hogares numerosos (y, sobre todo, en hogares con hijos) en mayor medida para las mujeres que para los varones. Para ello estudiaremos a los varones y a las mujeres de entre 18 y 59 años, jefes/as de hogar o parejas de jefe de hogar, habitantes en los aglomerados urbanos de la Argentina. Nos concentramos exclusivamente en esta franja etaria para evitar tanto la edad de educación media como la edad jubilatoria (puesto que en esas edades es de esperar que la diferencia entre la participación laboral de los varones y las mujeres varíe por otros motivos). Utilizaremos una metodología cuantitativa con base en los microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del año 2018, la última información oficial y pública disponible.

### **Análisis de los datos**

Como mencionamos anteriormente, en esta ponencia nos centramos únicamente en los jefes de hogar y en sus cónyuges o parejas, los cuales en conjunto representan el 63% del total de la población de entre 18 y 59 años habitantes en los conglomerados urbanos de la Argentina. Es importante aclarar que todo hogar tiene un jefe de hogar y que en la Encuesta Permanente de Hogares se considera como jefe de hogar a aquel a quien el propio encuestado señale como tal; es decir que no necesariamente coincide con la persona que más dinero aporta al hogar. Al analizar los datos podemos ver que, mientras que entre los jefes de hogar el 61% son varones, entre los cónyuges o parejas de hogar los varones representan tan solo el 21%; es decir que, en la mayoría de los casos, se identifica a un varón como jefe de hogar. Cabe mencionar también que los varones suelen ser quienes más dinero aportan al hogar ya que, como reconoce la literatura, los varones obtienen mayores ingresos que las mujeres (Espino, 2008; Rojo Brizuela y Tumini, 2009).

**Gráfico 1. Composición por sexo de los/as jefes/as de hogar y los cónyuges o pareja de jefes/as de hogar de entre 18 y 59 años. Total de aglomerados urbanos (año 2018)**



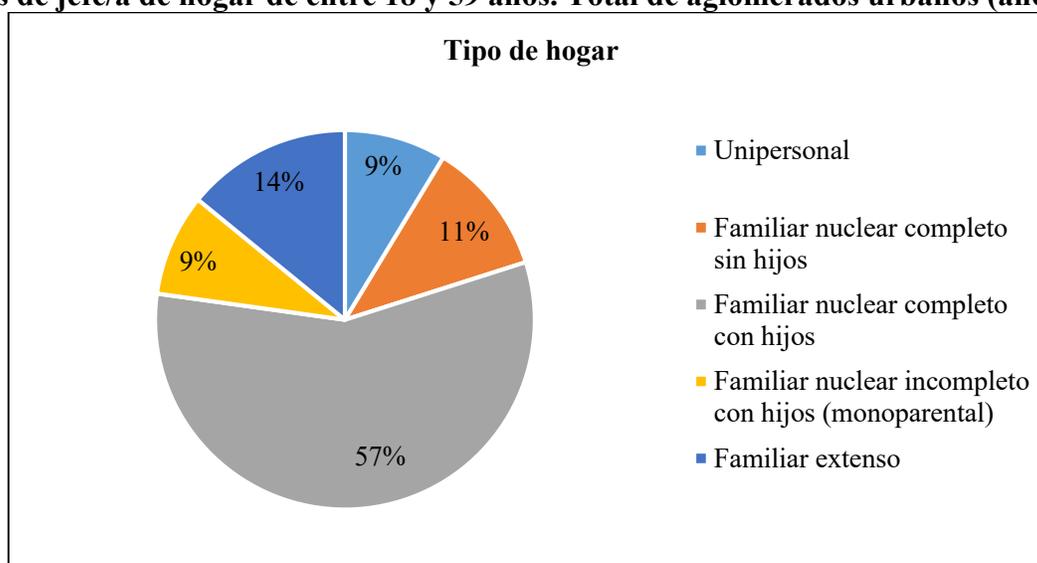
Fuente: Elaboración propia con base en la información procesada por el Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social, IIGG-FCS-UBA a partir de la EPH, INDEC (cuarto trimestre, año 2018).

El 57% de los jefes o parejas de jefe de hogar de entre 18 y 59 años forman parte de un hogar familiar nuclear completo con hijos, es decir, un hogar conformado por un jefe de hogar, su pareja y uno o más hijos<sup>11</sup>. Un 14% forma parte de un hogar familiar extenso, es decir, un hogar en el que hay otros familiares (que no son ni hijos ni la pareja del jefe de familia). Luego, un 11% forma parte de un hogar familiar completo (con pareja) pero sin hijos y, por último, tanto las

<sup>11</sup> En el Anexo 1 puede encontrarse la definición operacional de la variable “tipo de hogar”.

familias monoparentales como las familias unipersonales representan, cada una de estas, un 9% del total. Para el análisis omitimos tanto los hogares familiares compuestos como los hogares conformados por personas que no están emparentadas; tomamos esta decisión debido a que, en primer lugar, los jefes o parejas de jefe de dichos hogares constituyen, en conjunto, tan solo un 0,8% del total y, en segundo lugar, porque creemos que estos tipos de hogar no resultan de utilidad a la hora de estudiar la desigual distribución de tareas domésticas y de cuidado entre los sexos.

**Gráfico 2. Composición de los hogares a los que pertenecen los/las jefes/as de hogar y las parejas de jefe/a de hogar de entre 18 y 59 años. Total de aglomerados urbanos (año 2018)**



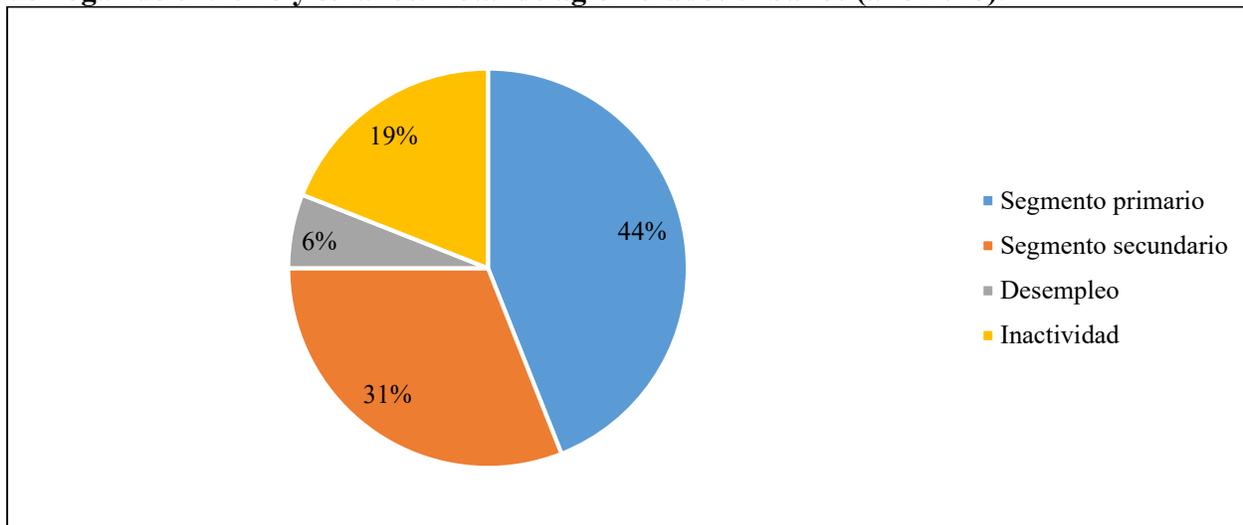
**Fuente:** Elaboración propia con base en la información procesada por el Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social, IIGG-FCS-UBA a partir de la EPH, INDEC (cuarto trimestre, año 2018).

A la hora de analizar la calidad de empleo, seguimos los lineamientos teórico-metodológicos elaborados por Agustín Salvia, Julieta Vera y Santiago Poy (2015) en su capítulo “Cambios y continuidades en la estructura ocupacional urbana argentina” para dividir al mercado laboral en un segmento primario y un segmento secundario<sup>12</sup>. El segmento primario se compone por aquellos que poseen un empleo regulado o empleo pleno mientras que el segmento secundario está conformado por quienes poseen un empleo no regulado o precario. Puede observarse, entonces, que casi la quinta parte del total de la población estudiada son inactivos y que más de la vigésima parte del total se encuentran desempleados, mientras que el 44% posee un empleo en el

<sup>12</sup> En el Anexo 2 puede encontrarse la definición operacional de la variable “Segmento del mercado de trabajo”

segmento primario y el 31% restante posee un empleo en el segmento secundario. Si se considera únicamente el total de los ocupados, el empleo primario representa el 58% contra un 42% de empleo secundario.

**Gráfico 3. Segmentos del mercado de trabajo de los/as jefes/as de hogar o parejas de jefe/a de hogar de entre 18 y 59 años. Total de aglomerados urbanos (año 2018).**



Fuente: Elaboración propia con base en la información procesada por el Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social, IIGG-FCS-UBA a partir de la EPH, INDEC (cuarto trimestre, año 2018).

Cuando observamos las tasas de desempleo e inactividad, vemos ciertas diferencias entre los sexos. La tasa de desempleo total es del 7% pero ese valor disminuye al 5% entre los varones y aumenta al 9% entre las mujeres. Sin embargo, en los distintos tipos de hogares se aprecian algunas variaciones. Entre quienes forman parte de un hogar familiar completo, el desempleo femenino asciende al 9% en hogares sin hijos y al 10% en hogares con hijos mientras que el masculino asciende tan solo al 6% en hogares sin hijos, y se mantiene en el 5% en hogares con hijos. La mayor diferencia se observa en hogares monoparentales, puesto que allí el desempleo masculino es apenas del 3% mientras que el femenino es del 9%.

Con respecto a las tasas de inactividad, observamos diferencias significativas entre los sexos. En tanto que la tasa de inactividad total es del 19%, entre los hombres tan solo hay un 5% de inactivos mientras que entre las mujeres hay un 30% de inactivas. Sin embargo, en hogares unipersonales y monoparentales se atenúa la diferencia entre los sexos mientras que en los hogares familiares nucleares completos con hijos esa diferencia se acentúa. Creemos, igualmente, que los motivos por los cuales disminuye la inactividad en hogares unipersonales y en hogares

monoparentales no son idénticos. En los hogares unipersonales las mujeres tienden a participar más activamente del mercado laboral puesto que cuentan con una menor carga de obligaciones domésticas y de cuidado al no vivir en pareja y no poseer hijos (o bien no vivir con ellos). En los hogares monoparentales, por el contrario, las mujeres son con mayor frecuencia el principal -o el único- sostén económico del hogar y, por lo tanto, están obligadas trabajar o buscar trabajo, sumando esto a su carga de trabajo doméstico y de cuidado. Es de esperar que, en este tipo de hogares, las mujeres posean empleos de baja calidad, como se verá más adelante.

El 8% de los varones que forman parte de hogares unipersonales son inactivos contra un 17% de las mujeres inactivas en hogares de ese tipo; por su parte, en los hogares monoparentales la inactividad masculina es del 6% y la femenina es apenas del 13%, representando la menor inactividad femenina y la menor diferencia entre los sexos para toda la serie. En hogares familiares nucleares completos con hijos, la inactividad masculina alcanza su punto más bajo, el 3%, mientras que la femenina escala hasta su punto más elevado, el 36%, profundizándose al máximo la brecha entre los sexos. En los hogares familiares extensos, por su parte, la inactividad masculina asciende al 11%, alcanzando su valor máximo, y la femenina al 35%. Por último, en los hogares familiares nucleares completos sin hijos, se mantienen los valores más similares a la media, puesto que la inactividad masculina es del 5% y la femenina del 24%. Resulta significativo que en los hogares familiares completos con hijos se profundice la brecha de inactividad entre los sexos: en ese tipo de hogares pareciera más probable que las mujeres dediquen todo su tiempo a las tareas reproductivas y que los varones dediquen todo su tiempo a las tareas productivas. Esto puede entenderse como una manifestación de las desigualdades de género (en el plano macrosocial) y como una estrategia reproductiva eficaz si se considera que los salarios de las mujeres son inferiores a los de los varones (en el plano microsociales).

En este punto consideramos importante destacar que la información que nos brinda la brecha por sexo de las tasas de inactividad es de una naturaleza diferente a la que nos brinda la brecha por sexo de las tasas de desempleo. Esto se debe a que la inactividad da cuenta del modo en que los hogares se organizan para decidir qué integrantes participarán del mercado laboral, mientras que la tasa de desempleo refiere a quienes efectivamente participan de ese mercado. Lo que vemos es que, por un lado, el mercado laboral emplea menos mujeres que varones debido a que son menos las mujeres que salen a buscar trabajo, pero, entre quienes efectivamente buscan trabajo, el mercado laboral emplea una fracción menor de las mujeres activas que de los varones activos.

Además, se puede apreciar que esa brecha varía según el tipo de hogar, con lo cual podemos decir que la composición del hogar incide diferencialmente en el desempleo de hombres y de mujeres.

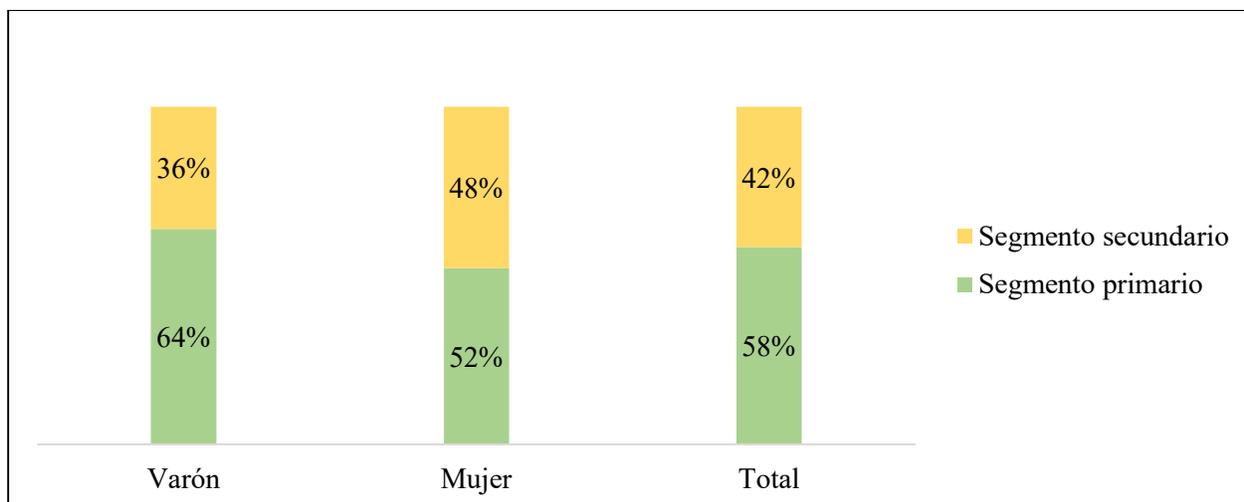
**Tabla 1. Tasas de desempleo y de inactividad por tipo de hogar según sexo de los/as jefes/as de hogar y parejas de jefe/a de hogar de entre 18 y 59 años. Total de aglomerados urbanos (año 2018)**

		Unipersonal	Familiar nuclear completo sin hijos	Familiar nuclear completo con hijos	Monoparental	Familiar extenso	Total
Tasa de desempleo	Varón	6%	6%	5%	3%	7%	5%
	Mujer	6%	10%	9%	9%	9%	9%
	Total	6%	8%	6%	8%	8%	7%
Tasa de inactividad	Varón	8%	5%	3%	5%	11%	5%
	Mujer	17%	24%	36%	13%	35%	30%
	Total	12%	15%	20%	12%	24%	19%

Fuente: Elaboración propia con base en la información procesada por el Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social, IIGG-FCS-UBA a partir de la EPH, INDEC (cuarto trimestre, año 2018).

Luego de analizar la situación de los desempleados e inactivos, nos parece importante enfocarnos en los ocupados para evaluar, primero, cómo incide el tipo de hogar en la calidad del empleo y, luego, si esa relación se manifiesta de igual manera para varones y para mujeres. Recordemos que nuestra hipótesis sostiene que las mujeres jefas o parejas/cónyuges de jefes de hogares numerosos poseen empleos de peor calidad. Esto se debe a que creemos (con respaldo de la literatura) que sobre ellas recae una mayor cantidad de responsabilidades domésticas que las perjudica a la hora de competir en el mercado laboral; en los hechos, ellas llevan adelante una doble jornada de trabajo: una jornada dentro en el hogar -trabajo reproductivo-, y otra fuera del hogar -trabajo productivo- (Wainerman, 2007). De este modo podemos ver, en primer lugar, que los distintos sexos no tienen igual participación en el segmento primario ya que mientras que el 64% de los varones posee un trabajo regulado, entre las mujeres lo posee tan solo el 52%: tenemos entonces un 12% de diferencia porcentual a favor de los varones. Si consideramos el total de la población estudiada, el segmento primario representa el 58% de los ocupados.

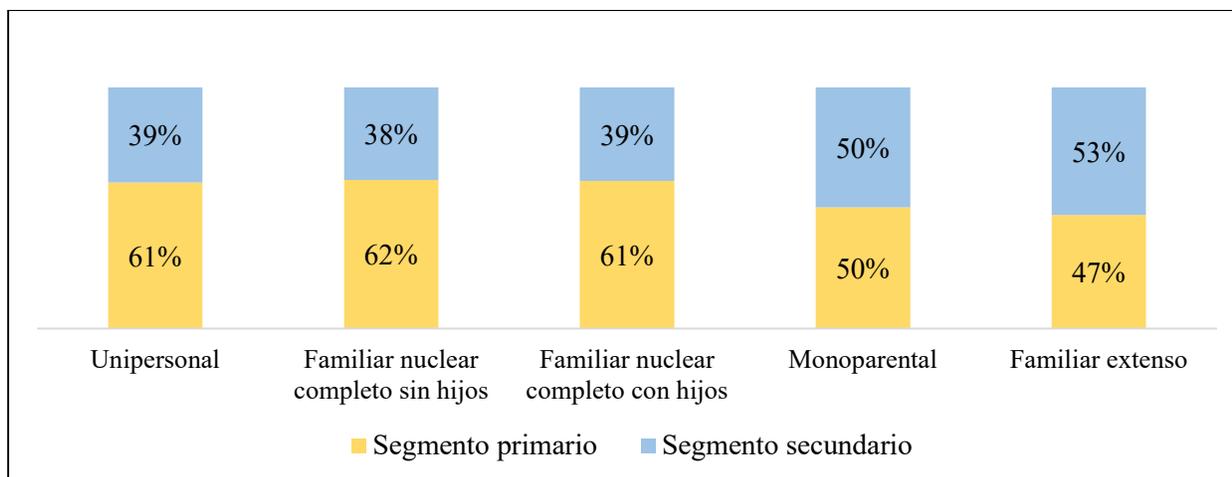
**Gráfico 4. Segmento de empleo según sexo de los/as jefes/as de hogar y parejas de jefe/a de hogar de entre 18 y 59 años. Total de aglomerados urbanos (año 2018)**



Fuente: Elaboración propia con base en la información procesada por el Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social, IIGG-FCS-UBA a partir de la EPH, INDEC (cuarto trimestre, año 2018).

Considerando al total de los jefes de hogar y sus parejas, se aprecia que la más elevada participación en el segmento primario del mercado de trabajo se encuentra en los hogares familiares nucleares -un 62% allí donde hay hijos y un 61% allí donde no los hay- y en los hogares unipersonales, también con un 61% de empleos regulados. Mucho menor es la participación en el segmento primario de los jefes o parejas de jefe en hogares monoparentales y en hogares familiares extensos: en los hogares monoparentales representan la mitad del total mientras que en los hogares familiares extensos representan el 47%. Cabe mencionar que la conformación de hogares extensos es más frecuente en sectores vulnerables y que sus miembros, por lo tanto, suelen disponer de menores oportunidades laborales (Tuñón, 2018).

**Gráfico 5. Composición de los tipos de hogar por segmento del mercado laboral de los/as jefes/as de hogar y parejas de jefe/a de hogar de entre 18 y 59 años. Total de aglomerados urbanos (año 2018).**



**Fuente:** Elaboración propia con base en la información procesada por el Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social, IIGG-FCS-UBA a partir de la EPH, INDEC (cuarto trimestre, año 2018).

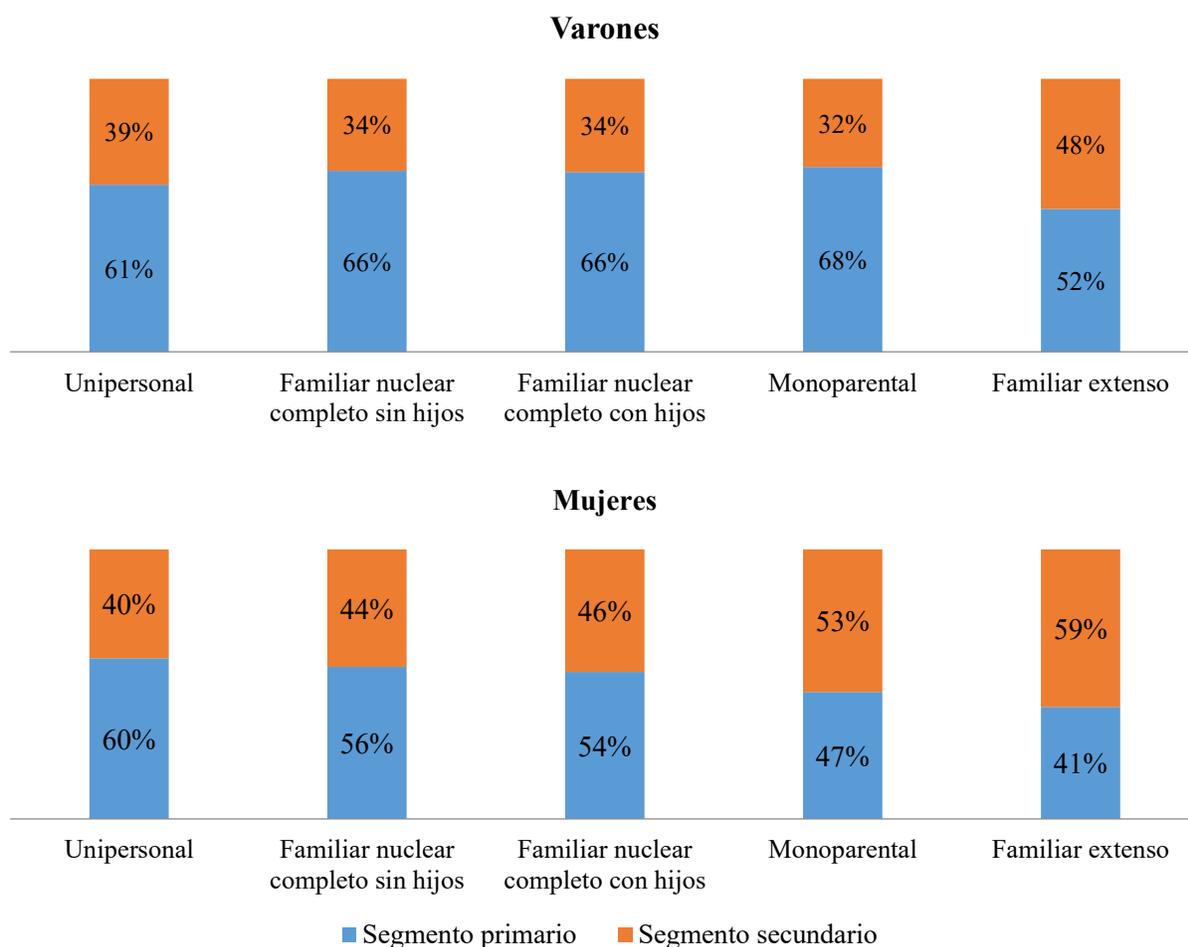
En el caso de los varones, vemos que la participación en el segmento primario del mercado de trabajo es mayoritaria en cada uno de los tipos de hogar, aunque se aprecian diferencias entre ellos. El valor máximo, del 68%, se encuentra en los hogares monoparentales. Luego se observa que en los hogares familiares nucleares completos (con hijos o sin ellos), dos terceras partes de los varones poseen un empleo pleno. Sin embargo, en los hogares unipersonales ese porcentaje disminuye al 61% y en hogares familiares extensos disminuye al 52%, el valor mínimo registrado para la población masculina.

En cambio, en el caso de las mujeres, los porcentajes de participación en el segmento primario siguen siendo inferiores a los de los varones en cada uno de los tipos de hogar diferentes. La mejor calidad de empleo lo poseen las mujeres que viven solas puesto que el 60% de las mujeres en hogares unipersonales poseen un empleo regulado. Muy similares son los porcentajes de las mujeres que forman parte de hogares completos: el 56% de las mujeres en hogares sin hijos y el 54% de mujeres en hogares con hijos poseen un empleo de estas características. Luego, menores son los valores observados en los hogares monoparentales y familiares extensos: en los primeros, el 47% de las mujeres posee un empleo pleno y en los segundos ese porcentaje disminuye al 41%, alcanzando el valor mínimo de la serie, de igual manera que en el caso de los varones.

Las diferencias entre los sexos se atenúan en los hogares unipersonales (donde la brecha disminuye al 1%), de igual modo que se vio con las tasas de desempleo y de inactividad, y se profundizan en los hogares monoparentales, alcanzando una brecha de 21 puntos porcentuales. Es en este tipo de hogares donde las mujeres se encuentran en una situación de máxima

vulnerabilidad por verse obligadas a desempeñar el doble rol del que se habló al comienzo. En los hogares familiares nucleares (con o sin hijos) y en los hogares familiares extensos, la brecha entre los sexos se mantiene similar entre un 10% y 12% (siendo que la brecha para el total de los hogares era del 12%).

**Gráfico 6. Composición de los tipos de hogar por segmento del mercado laboral según sexo de los/as jefes/as de hogar o pareja de jefe/a de hogar de entre 18 y 59 años. Total de aglomerados urbanos (año 2018).**



Fuente: Elaboración propia con base en la información procesada por el Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social, IIGG-FCS-UBA a partir de la EPH, INDEC (cuarto trimestre, año 2018).

## Conclusiones

En el transcurso del análisis pudimos apreciar que nuestra hipótesis inicial fue corroborada: el tipo de hogar incide en la participación laboral de las personas y lo hace con mayor intensidad para las mujeres que para los varones. Por este motivo podemos decir que la discriminación laboral femenina encuentra parte de su explicación en el ámbito doméstico, es decir, por fuera del mundo laboral propiamente dicho.

Se observó que la mayoría de los jefes de hogar son varones mientras que la gran mayoría de los cónyuges o parejas de los jefes de hogar son mujeres. Más de la mitad de las personas viven en hogares familiares nucleares completos con hijos, mientras que el porcentaje restante se divide entre los otros tipos de hogares (unipersonal, familiar nuclear completo sin hijos, familiar nuclear incompleto y familiar extendido) en porcentajes relativamente similares. Vimos que el porcentaje más grande de la población estudiada pertenece al segmento primario del mercado de trabajo, seguido por el porcentaje de los que pertenecen al segmento secundario, luego por el de los inactivos y, por último, el de los desempleados. Las mujeres poseen niveles de inactividad mucho más elevados que los varones, brecha que se agudiza en los hogares familiares nucleares completos y en los hogares extensos mientras que se atenúa en los hogares monoparentales. Por su parte, también se presentaron diferencias importantes entre los sexos para quienes participan activamente del mercado de trabajo puesto que las tasas de desempleo son siempre mayores para las mujeres, con la única excepción de los hogares unipersonales, donde se equipara la tasa de desempleo para ambos sexos. Luego se observó que, entre quienes están efectivamente ocupados también hay importantes diferencias según el sexo ya que la participación de las mujeres en el segmento primario es mucho menor a la de los varones.

Por otro lado, se pudo apreciar que la participación en el segmento primario es menor en los hogares familiares extensos y en los monoparentales que en los demás tipos de hogar estudiados. Luego, al distinguir por sexo, sin embargo, observamos que en los hogares monoparentales se acentúa la brecha de la calidad de empleo entre varones y mujeres mientras que en los hogares unipersonales esa brecha se minimiza. Como mencionamos más arriba, en el caso de los hogares monoparentales las mujeres se ven obligadas a buscar trabajo puesto que, además de encargarse de las tareas de cuidado, son ellas el principal sostén económico del hogar: por eso en este tipo de hogares disminuye la tasa de inactividad femenina pero, entre las activas, aumenta el desempleo y, entre las ocupadas, aumenta la precariedad. El caso opuesto es el de los hogares unipersonales, donde disminuyen tanto la tasa de inactividad, así como la tasa de desempleo femeninas y

aumenta la calidad del empleo femenino: como en ese tipo de hogares las mujeres no se encargan del cuidado de una pareja y/o hijos, solo allí se encuentran en una situación similar a la de los varones. Estos resultados contribuyen a fortalecer la hipótesis de que una parte de la discriminación laboral se explica por la organización y distribución de las tareas al interior de los hogares.

Creemos necesario seguir reflexionando en torno a estas cuestiones para realizar un diagnóstico certero respecto de la relación entre la desigual distribución entre los sexos de las tareas domésticas y de cuidado, por un lado, y la desigualdad de oportunidades en el mercado laboral, por el otro. Un posible camino para ello sería indagar con mayor profundidad acerca del uso del tiempo de las mujeres en los distintos tipos de hogares, a los fines de evaluar si existe una relación entre la cantidad de horas dedicadas al cuidado y el desempeño en el mercado laboral. También podría resultar significativo estudiar si estas desigualdades se mantienen en los distintos niveles educativos, puesto que la educación incide fuertemente en los patrones de comportamiento que se manifiestan y se reproducen tanto en el mercado de trabajo como al interior de los hogares.

### **Anexo 1. Tipo de hogar (definición operativa)**

- a) Hogar unipersonal: Jefe solamente
- b) Hogar familiar nuclear completo sin hijos: jefe con cónyuge sin hijo/s (exclusivamente).
- c) Hogar familiar nuclear completo con hijos: Jefe con cónyuge e hijo/s (exclusivamente).
- d) Hogar familiar nuclear incompleto: Jefe sin cónyuge y con hijo/s (exclusivamente).
- e) Hogar familiar extendido: Conformado por un hogar nuclear o con jefe solamente más el agregado de otros familiares (exclusivamente).

Para esta ponencia no se consideraron los hogares familiares compuestos (conformado por la familia nuclear o extensa más agregado de otros no-pariente) ni los hogares multipersonales no familiares (conformado por personas no emparentadas entre sí).

### **Anexo 2. Segmento del mercado laboral (definición operativa)**

<b>SEGMENTO PRIMARIO / EMPLEO PLENO / EMPLEO REGULADO</b>
Incluye a los asalariados con trabajo permanente e integrados a la Seguridad Social (con descuento jubilatorio) y a los trabajadores independientes (patrones y cuenta propia) que trabajan más de 34h o trabajan menos y no desean trabajar más horas y que no buscan otra ocupación.
<b>SEGMENTO SECUNDARIO / EMPLEO PRECARIO / EMPLEO NO REGULADO</b>
Incluye a los asalariados sin jubilación y a los trabajadores independientes (patrones o cuenta propia) que estaban subocupados (menos de 35 hs.) y deseaban trabajar más horas, o estaban subocupados y buscaban otra ocupación, o bien que trabajaban más de 35 hs. pero buscaban otra ocupación. También incluye a los no asalariados cuyo ingreso mensual estaba por debajo del ingreso del primer decil de los trabajadores asalariados no registrados.

Fuente: Elaboración propia con base en la información procesada por el Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social, IIGG-FCS-UBA a partir de la EPH, INDEC (cuarto trimestre, año 2018).

## Bibliografía

- Calero, A. Dellavalle, R. y Zanino, C. (Agosto, 2015). *Uso del tiempo y economía del cuidado* (Documento de trabajo n° 8). Buenos Aires: Secretaría de Política Económica y Planificación del Desarrollo.
- Espino, A. (2008) Trabajo y género: un viejo tema. ¿Nuevas miradas? En Revista Nueva Sociedad (232), 87-102.
- Esquivel, V., Faur, E. y Jelin, E. (2012) “Hacia una conceptualización del cuidado: familia, mercado y estado”. En Esquivel, Valeria, Faur, Eleonor y Jelin, Elizabeth. *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado*. Buenos Aires: IDES.
- Faur, E. y Zamberlin, N. (2008). Gramáticas de género en el mundo laboral. Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires. En Novick, M., Rojo, S. y Castillo, V. (comp), *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 – 2007*, pp. 21-44. Santiago de Chile: CEPAL -Colección documentos de proyectos.
- Pinto, A.: “Naturaleza e implicaciones de la heterogeneidad estructural de América Latina”, en El trimestre económico, Vol. 37, N° 145, México D.F., Fondo de Cultura Económica, 1976.
- Prebisch, R.: El desarrollo económico de la América Latina y algunos de sus principales problemas (E.CN.12/89), Santiago de Chile, Naciones Unidas, 1949.
- Rojo Brizuela S. y Tumini L. (2009) Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales. En Revista de trabajo, Nueva Época. 4, (6), 53-71.
- Salvia, A. (2005). Trabajo y transformaciones en el mundo del trabajo. Crisis del empleo y nueva marginalidad en tiempos de cambio social. Revista electrónica de Crítica Social Argumentos, 41-1.
- Salvia A., Vera J. y Poy S. (2015). Cambios y continuidades en la estructura ocupacional urbana argentina. En Lindenboim y Salvia (comp.) *Hora de balance: proceso de acumulación, mercado de trabajo y bienestar*. Argentina, 2002-2014, pp. 133-172. Buenos Aires: Eudeba.
- Tuñón, I. (Coordinadora) (2018). *Caracterización de las Familias. Primera Encuesta bienal de las familias de la ciudad de Buenos Aires 2017*. Buenos Aires: Educa.
- Wainerman, C. (2007). “Conyugalidad y paternidad ¿Una revolución estancada?”. En Gutiérrez, M. A. (comp.). *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

## **Acerca del significado del trabajo esclavo para lxs trabajadorxs en la confección de indumentaria en Argentina<sup>13</sup>**

Gisel Leone

### **Introducción**

En los últimos años se ha dado un giro en la política argentina, manifestada en los intentos de reforma a la legislación laboral, la reforma previsional, la modificación de algunos convenios colectivos de trabajo, entre otras, que han reconfigurado las relaciones del trabajo.

Las medidas tomadas por el gobierno actual afectaron negativamente la actividad económica y dentro de ésta, la producción local de indumentaria es uno de los sectores más perjudicados, principalmente por la baja del consumo, el aumento de las importaciones y el aumento en las tasas de interés.

Este contexto representa un nuevo desafío para los trabajadores y las trabajadoras de las confecciones. En particular, se suele hacer referencia de forma mediática (sobre todo) a las labores que realizan los y las costureros/as como “trabajo esclavo” dentro de talleres “informales o clandestinos”. Con la noción de “trabajo esclavo” se hace referencia aquí a un lazo personal de sujeción del trabajador a su empleador, que excluye una dimensión clave del contrato laboral: dimensión que supone que *el trabajador acepta libremente el intercambio económico de su fuerza de trabajo por una remuneración monetaria bajo la forma de un salario*. A través de ese lazo personal, el o la dueño/a del taller ejerce una coacción extraeconómica hacia los y las trabajadores/as.

En este marco, nos interrogamos ¿cuál es el significado que adquiere el contrato de trabajo para lxs trabajadorxs de la confección de indumentaria? ¿Cómo consideran ellxs el “trabajo esclavo” y la explotación?

En el desarrollo de la ponencia, podremos identificar diversas visiones sobre el significado que tiene el “trabajo esclavo”, inclusive entre lxs mismxs trabajadorxs, lo cual conlleva a su vez distintas alternativas y/o estrategias para enfrentar su situación.

---

<sup>13</sup>El presente trabajo ha sido enriquecido gracias a los debates generados en el espacio del seminario de lectura 2017 del grupo de trabajo del IEALC Relaciones del Trabajo comparadas en América Latina de la cátedra Palomino - Garro.

Para avanzar en la reflexión de los interrogantes anteriormente planteados, se realizó una revisión bibliográfica sobre las definiciones conceptuales de contrato de trabajo, trabajo forzoso (definición de la OIT) y la dominación financiera. Nos basaremos también en entrevistas en profundidad a informantes clave y en diversas fuentes documentales y noticias periodísticas.

### **Características de la actividad del vestido**

La actividad del vestido se encuentra íntimamente vinculada a la industria textil. Mientras la primera se especializa en prendas de vestir, la industria textil refiere a su principal insumo: las telas.

La actividad del vestido posee algunas características distintivas que hace interesante su análisis específico. Una de ellas es su carácter procíclico. Es decir, que se trata de una actividad que crece y se desarrolla cuando el nivel de actividad aumenta y disminuye en momentos de crisis. También el tipo de cambio es determinante, ya que cuando el dólar favorece las importaciones, la producción local disminuye ante la venta de productos terminados importados.

Otra característica que hace a la organización propia de la actividad es la tercerización. Las empresas que se dedican a comercializar prendas generalmente no son las mismas que las fabrican, sino que tercerizan su proceso productivo. Las marcas encargan a terceros intermediarios la fabricación de prendas y estos a su vez tercerizan los distintos procesos en otros talleres, ya sea la confección, el teñido, bordado, entre otros. Esto genera un entramado complejo de cadenas de valor en el que la premisa es abaratar costos y donde el eslabón más perjudicado es el trabajador.

Según los datos del informe del MTEySS publicado en el año 2015, el 92,5% de la producción de indumentaria se realiza a través de cadenas de subcontratación (Montero, 2015). Al tratarse de una industria con procesos de tercerización generalizados, intervienen una gran cantidad de actores y muy variados. A continuación, se realiza un detalle de los actores que intervienen y su rol dentro de la cadena de valor en la industria de la indumentaria:

En la parte superior se encuentran **las marcas y los confeccionistas** que se dedican principalmente a la comercialización de las prendas y se reservan las actividades de diseño, marketing y comercialización. Pueden tener locales propios de forma exclusiva,

franquicias y locales propios, sólo franquicias o también pueden no poseer locales y solamente vender sus prendas a otras marcas o comercios. La ley de trabajo a domicilio lo define como “dador de trabajo” ya que es quien inicia el proceso productivo, realizando el pedido de fabricación.

En el siguiente nivel encontramos a **los intermediarios**. Estos generalmente se ocupan de las tareas logísticas y en varias ocasiones se encargan también del corte de la tela. Este punto es fundamental ya que el corte es la fase del proceso que mayor calificación requiere y la que posee mayor implicancia económica. Esto se debe a que si un corte saliera mal se perdería toda la materia prima. En escasas ocasiones el intermediario realiza labores de costura o teñido, aunque sí puede llegar a efectuar el proceso final del planchado y preparado de la prenda para ser entregada. El intermediario se encarga de subcontratar a los talleres que se encargarán de los siguientes procesos productivos: costura, aplique de botón y ojal, teñido, bordados, etc. El intermediario se dedica a organizar los tiempos de producción y al cumplimiento de las entregas. A medida que se acerca la fecha de entrega, aumenta su presión sobre los talleres para que cumpla con la entrega de las prendas. Una vez que tiene las prendas terminadas, las prepara para ser entregadas a las marcas o fabricantes. Generalmente son utilizados por las grandes marcas para deshacerse de la responsabilidad de contratación de una gran cantidad de trabajadores o inclusive de la responsabilidad solidaria que establece la Ley de contrato de trabajo 20744 en su artículo n° 30.

En el siguiente nivel podemos encontrar a **los talleres de confección**. Pueden estar o no habilitados para producir y comerciar bienes. Pueden ser talleres en un local con varios trabajadores y trabajadoras costureras, con la presencia de un “tallerista” como patrón, que se encarga de impartir la organización del trabajo y el orden en el taller. El taller también puede estar organizado en la casa del tallerista. En este eslabón es donde encontramos la mayor cantidad de talleres clandestinos, es decir, sin registración, y/o habilitación, que funciona totalmente en forma ilegal.

Por último, en el último nivel se encuentran **lxs trabajadorxs**. Estos pueden trabajar para un patrón de los niveles superiores o inclusive pueden trabajar solxs en su casa, con una máquina de coser y la ayuda de los familiares.

## Las relaciones del trabajo en la confección de indumentaria

En Argentina, la ley que regula las relaciones del trabajo es la Ley de Contrato de Trabajo n° 20744 sancionada en el año 1974. En el caso particular del trabajo a domicilio, encontramos otra ley específica, número 12713 sancionada en el año 1941.

En el artículo N° 3 de la ley 12713 se define su objeto de regulación como *las personas que realizan su labor por cuenta ajena en un local o vivienda propia o para un patrón, intermediario o tallerista; en la vivienda o local de un tallerista; o en otros establecimientos de beneficencia o educación*”.

Este artículo es clave para determinar las relaciones de trabajo que nos interesan y cómo se da el vínculo entre los actores.

Como mencionáramos en el apartado anterior, existe una gran variedad de actores y roles diferentes dentro del sector de la confección de indumentaria, lo que genera a su vez relaciones laborales particulares. En primer lugar, analizaremos el vínculo entre lo que hemos definido en el apartado anterior como **“dador de trabajo”** y el **“intermediario”**. A priori, la relación entre estos actores es de tipo *comercial*. Se establece un contrato comercial entre ambas partes, donde una de las partes contrata a la otra para que le provea un producto elaborado. Sin embargo, en los casos de estudio encontramos una diversidad de situaciones entre las cuales se detecta una relación laboral encubierta. La marca o el fabricante contratan de manera exclusiva a un intermediario que posee un taller para que se haga responsable de todo el proceso productivo. Según las entrevistas realizadas esto se debe a la capacidad financiera que puede tener un intermediario, es decir el respaldo financiero que detenta, brindando la posibilidad de otorgarle a quien lo contrata, mayores plazos de pagos y cumplir con la facturación correspondiente (Leone, 2018). Desde el punto de vista comercial se trata de una típica *“tercerización”*. La exclusividad puede darse o no, pero esta cuestión es clave para determinar si se trata de fraude laboral. En los casos en los que efectivamente se constata una relación de exclusividad, el intermediario es (por el principio de realidad que se establece en la Ley de Contrato de Trabajo) un *trabajador en relación de dependencia* con la empresa.

Para definir la relación de trabajo asalariado, Marx desarrolló dos dimensiones: la subsunción real del trabajo al capital (subordinación organizativa) y la subsunción

formal del trabajo al capital (dependencia contractual). Palomino (2001) establece cuatro tipos de relación laboral según cómo se entrelacen estas dimensiones.

**Cuadro II. Relaciones de trabajo presentes en el ámbito del mercado:**



Siguiendo al autor, podemos decir que la relación exclusiva entre dador de trabajo e intermediario se trata de una *relación de trabajo asalariado* precario ya que existe una subsunción formal del trabajo (del intermediario) al capital (Marca o fabricante) porque depende económicamente de ese trabajo, dimensión propia del contrato de trabajo. En la medida que el dador de trabajo desconoce esta relación como una relación de trabajo puede definirse la misma como *precaria*<sup>14</sup>, sin la realización de aportes y contribuciones a la seguridad social. Por otro lado, también puede establecerse una subsunción real, lo que significa que existe una dependencia organizativa en la relación de trabajo en los casos en que el empleador determina cómo debe realizarse el trabajo; aunque ésta es una dimensión menos visible, ya que no se trata de un trabajador que entra a una fábrica u oficina todos los días a la misma hora, realiza determinadas tareas, informa a su jefe, etc.

En los casos en que el intermediario contratado por el dador de trabajo (o empresa principal) contrata a su vez a un trabajador con su propio taller para realizar una parte del proceso productivo, la relación entre **la empresa principal y el taller** –o trabajador– se encuadra bajo la modalidad de *subcontratación*. En esta modalidad, si bien el taller / trabajador es independiente contractualmente de la empresa principal, responde a la forma en que debe realizar el trabajo según lo establece esa empresa. En este caso de

<sup>14</sup> El autor define la precariedad como la falta de registración en los institutos de la seguridad social y/o el contrato por tiempo determinado.

subcontratación, la sujeción del trabajo al capital es indirecta, porque la labor no se realiza en las instalaciones del capital (dador de trabajo) sino en la del propio trabajador. De lo expuesto se infiere que, en términos conceptuales, el denominado “*trabajo a domicilio*” puede ser definido de manera diferente según quien lo contrate i) Si el trabajador a domicilio (quien trabaja en su propio taller) es contratado directamente por la empresa principal se trata de un trabajador asalariado sujeto a ésta en términos económicos, aun cuando el capital no controle directamente la realización de su trabajo efectivo. Nos encontramos aquí con lo que Marx observaba como una forma inicial del trabajo capitalista, que denominaba sujeción formal del trabajo al capital ii) Si el trabajador a domicilio es contratado por el intermediario, la relación del trabajador con la empresa principal puede ser definida como una relación de subcontratación, ya que la empresa principal indica cómo debe ser realizado el trabajo, por más que sea el intermediario quien le pague el salario.

Como puede apreciarse, aun cuando la empresa principal pretenda sostener vínculos exclusivamente comerciales con intermediarios y trabajadores, en ambos casos el trabajador a domicilio puede reclamar ser considerado como un asalariado frente al capital (empresa principal), ya sea porque éste lo contrate directamente, en una relación de sujeción formal (caso i) o indirectamente como subcontratado (caso ii)

Del análisis realizado se infiere que las relaciones laborales que sostienen los intermediarios se establecen con lxs talleristas o trabajadores directamente. En términos descriptivos podemos señalar que el intermediario puede tener trabajadores en relación de dependencia o no y a su vez estos pueden estar registrados o no. Al mismo tiempo, el intermediario se vincula con talleres a los que les encarga distintas partes del proceso productivo, entre ellas, la costura. Estos talleres pueden estar inscriptos para ejercer sus funciones legalmente o no, o inclusive tratarse de talleres clandestinos.

La relación contractual entre **el intermediario y el taller** suele ser de tipo *comercial*, sobre todo en aquellos casos en los que el taller tiene un/a dueño/a en el que hay trabajadorxs en relación de dependencia. Si por el contrario se trata de un taller de un solo costurero o costurera que trabaja en su casa, con una máquina y solamente recibe trabajo de ese intermediario, podemos definirla como una *relación de dependencia*, similar a la que describimos en el párrafo anterior, que según Palomino se ubicaría en el cuadrante de “viejas y nuevas formas de gestión” porque las dimensiones que se cruzan son: dependencia contractual y menor subordinación organizativa.

Por último, **lxs dueñxs de los talleres** pueden tener trabajadores en relación de dependencia registrados y/o no registrados en los institutos de la seguridad social. En este nivel de la cadena es donde se encuentra la mayor violación a las leyes (Lieutier, 2010). Y no solo vemos el problema de la falta de habilitación del taller o registración de lxs trabajadorxs, sino también condiciones de trabajo que no cumplen con la ley de seguridad e higiene y jornadas excesivas, sin acceso a la salud, con maltrato verbal, físico y hasta inclusive la restricción de la libertad de lxs trabajadorxs.

Lxs trabajadorxs generalmente son extranjeroxs, principalmente provenientes de Bolivia (Barattini, 2010; Pascucci 2010; Martí Garro, 2012) y vienen a la Argentina en busca de trabajo para poder afrontar situaciones económicas adversas que sus familias tienen en su país de origen. Al mismo tiempo, se pueden encontrar en esos talleres trabajo infantil o niños viviendo, que permanecen en el mismo local en el que sus padres y madres trabajan.

### **Acerca del significado del trabajo esclavo**

Un aspecto que se encuentra presente en el caso particular de la confección de indumentaria, como venimos argumentando en los párrafos anteriores, es la fuerte presencia de talleres clandestinos. Mediáticamente suelen llamar al trabajo que se realiza en los talleres clandestinos como “trabajo esclavo”. Sin embargo, la OIT no define este concepto, sino que precisa el trabajo “forzoso u obligatorio”.

El convenio número 29 de la OIT celebrado en el año 1930 fue el primero en hacer referencia a la cuestión de la servidumbre en las relaciones del trabajo. Sin embargo, desde este organismo se optó por denominarlo “trabajo forzoso”. El artículo n° 2 de este convenio define:

*“A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.”*

Es decir que para que exista trabajo forzoso deben cumplirse dos condiciones: que exista una pena y que el individuo no tenga la voluntad de realizarlo. En todos los casos, esta definición implica una coacción de una persona (física o jurídica) hacia otra. Si bien este concepto hace referencia a la sujeción personal que puede ejercer un empleador hacia un trabajador, dicha organización evita hacer mención explícita al

trabajo esclavo. Asimismo, en el mismo convenio se detallan cinco situaciones excepcionales a esta definición: Servicio militar obligatorio, obligaciones cívicas normales, trabajo penitenciario (bajo ciertas condiciones), trabajo realizado en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros (como incendios, inundaciones, hambre y temblores), pequeños trabajos comunales (dentro de una comunidad).

Posteriormente, en el año 1957 se celebra el Convenio n° 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, puesto en vigor en el año 1959. En esta convención complementaria se prevé la completa abolición de la servidumbre por deudas y la servidumbre de la gleba.

En el año 2005, se retomó el tema en el informe anual *“una alianza global contra el trabajo forzoso”*. Posteriormente, en el año 2014 se publicó el Protocolo relativo al Convenio 29 sobre el trabajo forzoso del año 1930, el cual hace más hincapié en la adopción de medidas y políticas por parte de los miembros. Estas medidas deberán tener como objetivo prevenir y eliminar el trabajo forzoso y al mismo tiempo proporcionar la ayuda necesaria a las víctimas de este.

Por último, en ese mismo año se realizó la recomendación número 203 *“Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014. Recomendación sobre las medidas complementarias para la supresión efectiva del trabajo forzoso”*. En dicha recomendación se hace alusión al esfuerzo que deberían hacer los países miembros por reforzar los planes y políticas nacionales.

Como puede verse, se ha retomado el tema dentro de la OIT luego de un largo periodo. Sin embargo, su percepción sobre el problema continúa intacto y su definición sigue siendo restrictiva, dejando por fuera de la misma una multiplicidad de casos, como lo es el caso de la actividad de las confecciones en Argentina (OIT, 2005). Según la OIT el trabajo esclavo sería una forma de trabajo forzoso. Sin embargo, consideramos que esta conceptualización no se ajusta al caso de estudio ya que, como se verá enseguida, según las entrevistas realizadas a trabajadores y trabajadoras costureros/as, se cumple una sola de las dos condiciones que determina la OIT para considerar un trabajo como forzoso: la del trabajo bajo una amenaza, ya que se coacciona con la deportación por no poseer documentos legales que permitan su permanencia en el país. Cabe aclarar que la persona que se encarga de afrontar los gastos del traslado, retiene sus documentos y no realiza ningún tipo de trámite en el país para que puedan permanecer y por eso los restringe de la libertad y los mantiene ocultos en el taller clandestino.

*“Esa era otra forma de explotación. Yo conocí muchos migrantes, que como no tenían documento, no podés exigir nada. Me pagan muy poco y bueno, ándate. Te voy a deportar, acusarte ¿viste?”*

Es por esto por lo que la política de inmigración es determinante de las condiciones de trabajo de lxs migrantes. Si bien durante el kirchnerismo se ha modificado la ley, facilitando los trámites de la documentación, no hay seguridad jurídica en ese sentido. Tal como lo expresa un entrevistado:

*Néstor y Cristina fueron dos referentes políticos que tuvieron políticas para favorables para los migrantes. De hecho, la documentación importantísima, ahí vos tenes derecho, ya con la precaria tenes derecho a la educación, la salud. La ley de migraciones, ¿no? La anterior, no la que esta queriendo reformular Mauricio Macri, es un ejemplo de ley de migraciones para otros países. Después la aplicación la discutimos.*

La segunda condición que establece la definición de la OIT para ser considerado como trabajo forzoso, en la cual la persona no se haya ofrecido voluntariamente para trabajar no se cumple en el caso estudiado. Generalmente, las personas se ofrecen o aceptan trabajar según las propuestas que les llegan a través de familiares y/o amigos, conocidos o a veces por anuncios que escuchan en las radios. Así, migran al país en busca de un trabajo que les permita ayudar económicamente a sus familias en su país de origen.

También existen otros casos en los que lxs dueñxs de los talleres les pagan cada vez menos o directamente no les pagan el salario. En esos casos lxs trabajadorxs ya no desean continuar trabajando para ese taller, porque lo único que mantiene su voluntad de quedarse es el dinero y la única salida que tienen es escaparse.

La denominación de “trabajo esclavo” se ha impuesto a través de los medios masivos de comunicación para hacer referencia a las condiciones de insalubridad. Sin embargo, la noción de “esclavitud” refiere a la falta de libertad; una persona es dueña de otra y por lo tanto el esclavo no tiene libertad para hacer o decidir.

Lieutier (2010) propone la siguiente definición de trabajo esclavo:

(...)Una forma de organización de la producción, realizada de manera oculta de toda regulación estatal y control sindical, cuyo fin es intensificar al máximo posible la apropiación del valor generado por el trabajador, imponiendo para ello condiciones de trabajo tales que implican la violación flagrante de las normas y el avasallamiento de los derechos elementales de los trabajadores, forma de organización de la producción que

es posible realizar dada la extrema vulnerabilidad social en la que se encuentran los trabajadores que son sometidos a ese régimen. (p.23)

Como puede apreciarse en la visión del autor prevalece la noción de precariedad asociada con condiciones de dura explotación. Pero desde nuestra perspectiva, el trabajo esclavo supone un lazo personal; una sujeción personal sobre el trabajador que excede la dimensión del contrato y en el que se ejerce a su vez una coacción tanto económica como extraeconómica. Sin embargo, al realizar entrevistas a trabajadores de la confección esta postura se encuentra, al menos, dividida. Podemos encontrar visiones que se alejan totalmente de la idea de trabajo esclavo, trabajadores y trabajadoras de la costura que no se auto perciben como esclavos. En otros casos, sostienen que sí puede hablarse de trabajo esclavo, en los casos en los que lxs dueñxs de lxs talleres lxs privan de la posibilidad de salir del taller, según afirman se “auto esclavizan”, para poder ganar el dinero que necesitan y así ayudar a sus familias. Una de las trabajadoras costureras entrevistada así lo refleja:

*“Yo podría decir que la gente sola se esclaviza, yo misma me he esclavizado. Yo necesitaba trabajar para tener más plata. Entonces solas nos esclavizamos. Hay quienes esclavizan, de 10 la mitad deben ser. Hay buena gente, la otra mitad te esclaviza obligándote ya, es otra cosa. Al principio si era esclavista, después hemos ido conociendo y yo sola me he esclavizado porque necesitaba ganar más plata.”*

Desde esta postura se entiende que una persona se esclaviza cuando se somete a condiciones de super-explotación, cuando los ritmos de trabajo son acelerados y se trabajan jornadas más extensas de lo permitido legalmente y/o también en talleres clandestinos. Desde la perspectiva del colectivo Simbiosis Cultural sostienen que asumir que se trata de “esclavitud” implica que es imposible para esa persona salir de esa situación.

*“Cuando uno asume que el otro es esclavo está asumiendo también que no se va a poder salir de eso, sino que necesita del salvador. (...) si no lo que estás haciendo es una manipulación del contexto como para poder posicionarte ante ella, entonces nosotros lo que hicimos decididamente fue salir a decir que no era eso.”*

Otro de los entrevistados afirma:

*“Los esclavos se pueden liberar. Lo clandestino yo lo noto como lo más parecido a lo ilegal, sos ilegal trabajando. Son los nombres del sistema. Yo prefiero decirme a mi*

*trabajador de la economía popular o trabajador en casa también, este es el lugar ahora. No desde el esclavo, del taller clandestino. El esclavo no, porque si somos esclavos vamos a estar siempre en el lugar de víctima y las víctimas no pueden empoderarse, ni armar cooperativas, ni organizar trabajadores. Eso pienso.”*

Para quienes no contemplan el concepto del trabajo esclavo como una denominación posible, lo comprenden como una forma de confundir más que de esclarecer la cuestión. Es una estrategia comunicacional pero que sirve a los fines judiciales y por otro lado impacta públicamente.

*“trabajo esclavo, personas clandestinas, toda una forma como para ocultar más la cosa, que para definirla”*

De todas formas, desde muchos puntos diversos se asocia la esclavitud a la explotación (o super explotación) y no al sometimiento y falta de libertad. En este sentido, la bibliografía sobre el tema tiene una deuda pendiente, una pregunta que aún no se ha respondido: Si no se trata de trabajo esclavo, entonces ¿qué es? Entendemos que hay un lazo de sujeción personal que es previo al contrato de trabajo y tiene su origen en el vínculo que se establece entre trabajadrx y tallerista, desde el momento en el que se recluta a la persona, generalmente en otro país y se traslada a la vivienda del empleador para que realice sus labores. Como mencionamos anteriormente muchas veces ese lazo se constituye con personas cercanas a las familias o parientes inclusive y que no están exentas de maltrato y restricción de la libertad de circulación. Esas personas asumen todos los gastos de traslado del o la trabajador o trabajadora y desde este momento se establece otro tipo de relación: una relación financiera entre acreedor – deudor, previa a la relación laboral.

### **Las particularidades de la industria de las confecciones en Argentina: inmigración, sistema de enganche y dominación financiera**

La bibliografía latinoamericana reciente hace referencia a la dominación financiera que se ejerce en el capitalismo contemporáneo donde los lazos que se establecen exceden el campo de lo productivo y giran en torno a una relación acreedor – deudor (Cardoso, 2017)

El o la dueñx del taller se encarga de pagar el viaje a Argentina. Este viaje se convierte en una deuda inicial que el trabajador, costurero/a, debe devolverle con los primeros sueldos. Aquí hay una primera cuestión a resaltar y es que el pago se realiza con los

primeros sueldos porque es la forma que tiene el tallerista de asegurarse que el trabajador trabaje para él y no se vaya a trabajar a otro taller.

Este tipo de sistema de enganche no es nuevo, sino que se dio en América latina desde el comienzo de la conformación de los mercados laborales, como bien los caracterizó Pérez Sainz (2016). Este autor plantea que el mercado de trabajo en América Latina se caracterizaba por generar más trabajo que empleo. Esta idea la retoma de Robert Castel para quien el *empleo* adquiere el carácter de una institución y esto permite que el trabajo no esté sujeto solo a una condición mercantil, que empodera a los trabajadores y por lo tanto, permite atenuar las desigualdades. Es decir, en el *empleo* los trabajadores están más empoderados que en el *trabajo*, ya que tienen derechos y protecciones sociales asociadas a su condición. Siguiendo la lógica del autor, en el período que él denomina oligárquico (1850 - 1930), se produce el proceso de acumulación originaria, que implica procesos de proletarización, y a su vez dentro de este proceso va a distinguir otros tres procesos: la abolición de la esclavitud, el sistema de enganche y la inmigración de la mano de obra.

En el caso de Argentina hay ciertas diferencias respecto de otros países, como los salarios más altos de la región, mayor sindicalización vinculada a una mayor inmigración, con experiencia sindical, con gran cantidad de anarquistas y por lo tanto, mayor organización. Argentina es uno de los seis países, junto a Uruguay en Cono Sur, Canadá y Estados Unidos en América del Norte, y Australia y Nueva Zelanda (Palomino, 2001) que configuró su mercado de trabajo entre 1850 y 1930 en base a inmigrantes. Esta caracterización es fundamental al momento de revisar los rasgos del mercado laboral actual y analizarlos a la luz de una actividad que se conforma por una gran cantidad de inmigrantes.

En una de las entrevistas realizadas a una diseñadora de indumentaria que posee más de quince años de experiencia trabajando en marcas de ropa en Flores hace referencia a la presencia de las colectividades en los distintos niveles del sector de confección de indumentaria. En primer lugar, la colectividad judía y la comunidad árabe que se enfocan fuertemente en el sector textil (producción de telas), la comunidad coreana que se dedica principalmente a la comercialización de prendas de vestir y la comunidad boliviana que se encarga del trabajo manual, de la fabricación y costura de las prendas.

Siguiendo con la conceptualización de Pérez Sainz, retomamos como fundamental la hipótesis sobre el *sistema de enganche*, que consistió en una relación triangular entre

propietarios, enganchadores y trabajadores. En este aspecto la cuestión étnica es clave ya que el enganchador en general era un mestizo y los trabajadores provenían de pueblos originarios. El sistema de enganche implica el adelanto de recursos económico hacia los trabajadores que migran para su subsistencia, pero que en realidad constituía una deuda que contraían con el enganchador desde el principio de su trabajo. Esto es formalmente similar con lo que sucede en la actualidad con la comunidad boliviana y la actividad de la confección de indumentaria. Como nos afirmaba un referente de una cooperativa de trabajo de confección de indumentaria:

*“porque terminaban aceptando condiciones de mierda, porque el migrante cuando migra, entra en un estado de vulnerabilidad. Uno cuando corta sus lazos sociales se encuentra más vulnerable, cuando migrás hay dos cosas importantísimas que hay que tener resueltas, la vivienda y el trabajo”*

Una de las preguntas que uno puede hacerse en este sentido es ¿por qué los trabajadores siguen aceptando esas condiciones? ¿Siguen viniendo engañadxs, después de tantos años con la misma práctica? En las entrevistas realizadas podemos destacar que ya no puede hablarse de engaño. Algunxs de los entrevistadxs suponen que antiguamente las personas más fáciles de engañar provenían del campo, de trabajar la tierra. Pero ahora los migrantes provienen de la ciudad (Pascucci, 2010) y en la mayoría de los casos ya saben a qué vienen, en qué condiciones se trabaja o al menos toman en cuenta que deberán el costo del pasaje con trabajo. Asimismo, numerosos estudios sostienen que el problema de la informalidad en el sector tiene que ver con el trabajo a domicilio, el factor étnico (Gallart, 2006), similar a la respuesta culturalista detallada anteriormente o su condición de excluidos por falta de acceso a recursos económicos o políticos (Panaia, 2009). Siguiendo con lo manifestado por el entrevistado:

*“Entonces, en el taller, esas dos cosas, te las resuelve, en condiciones de mierda, pero te las resuelve, es por eso que se termina aceptando y una vez que se termina aceptando se empieza a naturalizar (...), entonces una vez se naturaliza vos no la discutís esa es la segunda etapa.”*

Del trabajo de campo realizado, pudimos detectar dos tipos de respuesta a la pregunta de por qué aceptan trabajar en esas condiciones: Por un lado, una explicación que podríamos denominar “culturalista”, es decir, que tiene que ver con la bolivianidad y la cultura del trabajo. En efecto se encuentra muy presente en su imaginario –podríamos

decir “imaginario colectivo”- que los bolivianos son “muy trabajadores” y por eso pueden tolerar condiciones de trabajo precarias, explotación, entre otras.

La otra explicación es la situación de necesidad: *“porque no les queda otra, no tienen otra cosa que hacer, de qué trabajar y si no aceptan esas condiciones, se mueren”*. Otros entrevistados sostienen que ninguna de las dos explicaciones es verdadera, pero sin embargo reconocen que muchos de sus pares repiten este discurso, aunque argumentan que *“no están dadas las condiciones necesarias para elegir de qué quieren trabajar”*.

En este sentido, varios de lxs entrevistadxs coinciden en que existe una tercera etapa que tiene que ver con la aspiración de ascenso social de lxs costurerxs de convertirse en talleristas.

*“La tercera etapa, cuando vos empezás a trabajar, a saber cómo se trabaja y demás empieza la otra etapa que no se entiende cuando se habla de trabajo esclavo, ha! Yo puedo ser tallerista entonces, si cobro mejor y entonces nosotros le decimos la proyección, cuando ellos empiezan a decir ‘yo puedo armar lo mismo’, pero para mí, entonces claro, como están naturalizadas las condiciones no hay ningún cuestionamiento de repetirlo, entonces se repite”*

De esta forma, las posibilidades de organización de lxs trabajadorxs costurerxs comienzan a verse limitadas, ya que no se identifican como trabajadores sino como potenciales “talleristas”. En esa lógica es que comienzan a reproducir las mismas condiciones de explotación; la forma conocida de trabajar, que implica la súper explotación de sus anteriores colegas o paisanos, como suelen decirse entre ellxs.

## **Conclusión**

En el desarrollo de las páginas precedentes hemos intentado acercarnos al tema del significado que tiene el trabajo “esclavo” para lxs costurerxs del sector de indumentaria en Argentina y hemos intentado ir respondiendo los interrogantes planteados.

Hemos visto que la OIT omite la definición de “esclavitud” y considera la persistencia de relaciones de trabajo en las que prevalecen coacciones extraeconómicas como “trabajo forzoso”. Dicha definición no da cuenta en su totalidad lo que sucede en el sector de las confecciones de indumentaria en Argentina, ya que lxs trabajadores

manifiestan que aún cuando se encuentran sometidos a condiciones extremas de explotación no consideran esto como “esclavitud” sino que consideran su situación como aceptada voluntariamente, en nombre de la necesidad y siguiendo una forma de “enganche tradicional” como medio de obtener un financiamiento para la migración desde su país de origen. De alguna manera, desde este lugar se pierde de vista la responsabilidad que tienen los dadores de trabajo respecto de la super explotación que se ejerce aguas abajo en la cadena de valor.

Desde nuestra perspectiva, en el sector de la confección de indumentaria se constituye un tipo de contrato que excede lo laboral y es previo al contrato de trabajo. En este contrato implícito, se establece un lazo de sujeción personal atravesado por cuestiones étnicas, culturales y familiares, estrechamente vinculadas a la gran presencia de inmigrantes, que condiciona la relación laboral desde su comienzo, ya que se inicia con una deuda, que permite al empleador ejercer coacción económica y extra económica sobre el trabajador.

En esa relación de sujeción personal, lxs trabajadores costurerxs no se identifican como sujetos pasivos o “esclavos”, no llegan asociar la imposibilidad de elegir *libremente el intercambio económico de su fuerza de trabajo por un salario* con una condición de esclavitud. Si bien hay posturas diferenciadas al respecto, podemos vislumbrar un enfoque común sobre la posibilidad que tienen para modificar su situación por ellxs mismxs.

Si bien la organización de lxs trabajadores es incipiente y enfrenta varios obstáculos (que no han sido trabajados en la presente ponencia), se puede vislumbrar una alternativa. La alternativa de la economía popular y las cooperativas de trabajo que abogan por un tipo de producción diferente, contrario al sistema desarticulado y fragmentado que se ha generalizado en el sector.

### Referencias bibliográficas

- Adúriz, I. 2009. La industria textil en Argentina: Su evolución y sus condiciones de trabajo. Buenos Aires, Instituto para la Participación y el Desarrollo.
- Barattini, Mariana. (2010). Trabajo esclavo y organización: el caso de la Unión de Trabajadores Costureros en Argentina. *Estudios demográficos y urbanos*, 25(2), 461-481. <https://dx.doi.org/10.24201/edu.v25i2.1357>
- Cardoso, A (2017). El Capitalismo Global Dominado por las Finanzas y la “Economía Informal”. *Informalidad laboral*, 14,5-50
- Leone, G. (Marzo, 2018). Quitándole el velo a los santos: Un estudio de caso sobre las cadenas de valor en la indumentaria. *Seminario Internacional sobre Tercerización Laboral*, Área de Economía y Tecnología de FLACSO, .Buenos Aires, Argentina.
- Lieutier A (2010) Esclavos. Buenos Aires: Retórica
- Montero, J. (2015). Análisis del Mercado Laboral y las Barreras a la Productividad en Argentina: Informalidad laboral en la cadena textil y de confecciones.
- Palomino, H. (2002). Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. *Revista en Ciencias sociales* n° 17.
- Pérez Sainz, J. P. (2016) Una historia de la desigualdad en América Latina. La barbarie de los mercados, desde el siglo XIX hasta hoy. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Silver, B. J. (2005). *Fuerzas de trabajo* (Vol. 31). Ediciones AKAL
- Trajtemberg, D., González, C. S., & Bárbara, M. (2010). Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina. *Debates teóricos y evidencias empíricas. Serie Trabajo, ocupación y empleo. N° 9: Una mirada a sectores económicos desde las relaciones laborales y la innovación.*
- Fuentes de información
- Cámara Argentina de la Industria de la Indumentaria. <http://www.ciaindumentaria.com.ar/camara/>
- Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines <http://faiia.com.ar/>
- Fundación Alameda <http://www.fundacionalameda.org/>
- Fundación Pro tejer <http://www.fundacionprotejer.com/>
- Industrial Union <http://www.industrialunion.org/>
- Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social <https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/consultaBasica.asp>
- OIT <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Sindicato Obrero de la Industria del Vestido <http://www.soiva.org.ar/>

## **Condiciones laborales en los call centers: el caso de la ciudad de Santa Fe**

Katia Elal

### **Introducción**

Los call centers surgieron en la década del setenta, en un contexto de capitalismo relativamente avanzado, de reestructuraciones y nuevas tendencias a nivel global y cambios de paradigma. Esta actividad cuenta con características intrínsecas y dinámicas que escapan de lo tradicional. En Argentina, los primeros call centers ingresaron a fines de los noventa, no obstante, luego de la crisis del 2002 la actividad creció exponencialmente impulsada no sólo por condiciones favorables para los empresarios sino también por un fuerte accionar por parte de la esfera pública. De lo anterior se desprende la motivación por estudiar en profundidad la organización del trabajo en los call centers abocándonos al caso de la ciudad de Santa Fe. Se verá además cuál es el perfil sociodemográfico típico de las personas empleadas en el sector, se describirán las condiciones en las que desempeñan su labor y se profundizará en el análisis de los mecanismos de control empleados por los superiores en el proceso de trabajo.

Para concretar lo detallado previamente se utilizó información primaria y secundaria. En primer lugar, se realizó una exhaustiva revisión bibliográfica. Se procedió a una detallada lectura de investigaciones precedentes, bibliografía académica, material periodístico y documentación pública. Posteriormente, se llevó a cabo la realización de entrevistas semiestructuradas a trabajadores y ex trabajadores de la actividad en la ciudad de Santa Fe durante el período comprendido entre los meses de octubre de 2018 y marzo de 2019. Dada la inexistencia de registros específicos y datos o la amplitud de las categorías en las que se encuentra inscripta la actividad, no se logró contar con herramientas para elaborar un análisis estadístico por lo que se trabajó con un enfoque cualitativo sobre estudios de caso para describir las características y condiciones presentes en este campo.

En el apartado siguiente, se describirá el origen de la actividad de los call centers para adentrarnos luego al caso argentino y mencionar brevemente la evolución del sector en la provincia de Santa Fe. Luego, se analizarán en detalle las condiciones laborales del sector y los mecanismos de control empleados de manera general, exponiendo a la par los resultados obtenidos del trabajo de campo realizado en la ciudad de Santa Fe. Finalmente, se mencionarán algunas conclusiones que han surgido del trabajo llevado a cabo.

## **El origen de los call centers**

Los call centers surgieron como respuesta a una necesidad de las empresas de masificar la atención y el contacto con clientes y potenciales clientes. Así, en un entorno de competencia feroz, los empresarios comenzaron a buscar incrementar su presencia a través del marketing, tests de mercado, encuestas por vía telefónica, gestión de datos, estudios de satisfacción de clientes y demás herramientas que comenzaron a significar una inversión paralela a su actividad principal (Henry, 2007). Los procesos innovadores en materia de telefonía, comunicaciones y software han sido la base para este desarrollo.

Del Bono y Henry (2009) definen a los call centers como “canales dedicados exclusivamente a gestionar la relación entre empresas y clientes con el respaldo de un software especializado que permite controlar y automatizar roles y funciones, capturar y estandarizar conocimientos sobre ventas y mercados y supervisar los servicios prestados a los clientes”. Si bien no existe una definición unánime, las características que persisten son su gran diversidad dado que brindan servicios a múltiples sectores, así como la combinación de tecnologías telefónicas e informáticas.

El primer centro de llamadas fue creado en el año 1973 por Rockwell, una empresa de aviación norteamericana que, luego de percibir que cada llamado perdido significaba la pérdida de un potencial cliente, comenzaron a buscar la manera de atender las necesidades masivas de transacciones en el mercado. De esta manera, crearon un sistema de distribución de llamados conectado a un software (Coassin y Molinari, 2015).

Este modelo comenzó a difundirse y desde entonces no han cesado los avances e innovaciones en la materia. Hoy en día se utilizan softwares que facilitan la gestión de datos para un manejo de la información ágil y preciso y se han ampliado los canales de contacto alcanzando la comunicación vía correo electrónico y a través de redes sociales. Adicionalmente, se han incorporado a las ventas y atención de reclamos -actividades que se realizaban originalmente-, servicios como soporte técnico, back office (gestión de administración interna y actividades rutinarias de las empresas), cobranza, operaciones bancarias, encuestas telefónicas, entre otras. En todos los casos, la actividad que realizan los operadores es de carácter cognitivo-informativo, es decir, se brindan servicios ofreciendo información al cliente.

De esta manera, se puede afirmar que el fenómeno de los call centers responde a la lógica de reorganización empresarial que se dio a partir de la incorporación de las TICs, de la

competencia y la diferenciación de productos. Asimismo, tuvo un rol esencial la deslocalización y externalización de los servicios por parte de las grandes compañías que comenzaron a externalizar tareas. El resultado de esto ha sido el reemplazo de la relación cara a cara con el cliente por el contacto telefónico o a través de Internet.

En síntesis, dos han sido las fuerzas que impulsaron el desarrollo y posterior auge de los call centers: por un lado la reestructuración de las grandes compañías y por el otro, los procesos de reorganización del trabajo que tal reestructuración implica (Del Bono y Henry, 2009).

### **Los call centers en Argentina**

Lo primeros call centers que se instalaron en Argentina fueron grandes multinacionales como Teletech, Teleperformance y Atento. Ingresaron a fines de los noventa para atender a sus clientes globales instalados en el país. Por otra parte, compañías como Hewlett Packard, La Caja, Automóvil Club Argentino, BankBoston, Sprayette y Aerolíneas Argentinas figuraban como algunos de los call centers internos más importantes. Así, durante el período mencionado, la actividad estaba dirigida fundamentalmente a satisfacer el mercado interno.

La crisis del año 2002, conformó el escenario ideal para el impulso de la actividad. Esto se dio a partir de dos situaciones determinantes; por un lado, se incrementó de forma relevante el número de mano de obra altamente capacitada disponible; el desempleo en ese momento llegó ser del 21,5%, índice récord en la historia Argentina. Por otra parte, y en cuanto a los efectos de la salida de la convertibilidad en sí, gracias a la devaluación el costo por hora de atención pasó a estar entre un 30 y 40% por debajo de los valores de Europa y Estados Unidos. Así, mientras que en Estados Unidos un teleoperador ganaba entre 10 y 12 dólares, en Argentina el salario era de 2 y 3,5 dólares por hora (Del Bono y Henry, 2008).

De acuerdo a un informe de la Consultora Convergencia de año 2002, en 2001 el 35% de la actividad estaba concentrado en servicios de televenta, mientras que se registró una facturación de unos \$7 millones de pesos, descendiendo a \$4 millones en 2002 a causa del resentimiento generalizado de la economía. Asimismo, en su etapa de auge, se llegaron a generar 70.000 empleos y a exportar el 36% de los servicios.

Hacia fines de la década del 2000, lo que se observaba era una cobertura de mercado tanto local como global, con capitales locales, extranjeros y mixtos, donde el equipamiento más complejo y con más tecnología como el software era extranjero, mientras aquellos de menor

valor agregado como los mobiliarios eran en mayor medida locales. Además, se presentaban tendencias hacia la extranjerización y concentración de la actividad, donde menos de diez empresas concentraban la mayor parte del mercado local y sólo seis lideraban la exportación. En cuanto al mercado local, se vio favorecido por una década de crecimiento interno mientras que las exportaciones estaban dirigidas en primer lugar a Estados Unidos y en segundo lugar a Europa, principalmente a España (Del Bono y Henry, 2009).

A grandes rasgos, las condiciones que motivaron el auge del sector se apaciguaron durante la segunda mitad de la década del 2000. Así, el crecimiento de la economía y el dólar “atrasado” llevaron a un “enfriamiento” de la actividad. En el año 2010, el sector estaba compuesto por un 60% de multinacionales, 33% de compañías nacionales y el resto por mixtas.

En cuanto a lo que a localización de las firmas se refiere, en un principio las firmas se instalaron casi exclusivamente en la ciudad de Buenos Aires, concentrando el 80% de la actividad. Posteriormente, CABA comenzó a perder posiciones aunque manteniendo una participación de más del 50% de puestos de trabajo hasta el año 2006. Por su parte, la provincia de Córdoba fue el principal destino de redistribución de la actividad, fenómeno impulsado sobre todo a partir de legislaciones provinciales en torno a la actividad y programas estatales como el plan Primer Empleo<sup>15</sup>. Otras provincias receptoras de call centers que, aunque representen una menor participación global, ven en la actividad una importante fuente de empleo para las ciudades en las que se localizan, son la provincia de Buenos Aires, Santa Fe, Tucumán, San Luis, Chaco, Salta, Mendoza y La Pampa<sup>16</sup>.

Por su parte, en la provincia de Santa Fe, en el año 2004 los call centers empleaban a 1.130 trabajadores, representando un 5,6% de los 20.000 empleados a nivel nacional. Durante los dos años siguientes, su participación decreció para alcanzar un 2% de los 45.000 puestos de trabajo que ya generaba la actividad en el país. A partir de 2007, el número de trabajadores en la provincia comenzó a crecer para llegar a emplear a 2.088 personas en 2009, lo que representaba el 3,1% de los 66.649 puestos que se contaban a nivel nacional (Moench, 2011).

En la actualidad, si bien no se cuenta con datos específicos de la actividad, todo indica que se está volviendo a dar un escenario favorable para su crecimiento. Estamos hablando de un

---

<sup>15</sup> Consultora Claves (2008), en Moench (2012).

<sup>16</sup> Datos extraídos de Moench (2017) en base a datos de la Agrupación Centros de Atención al Cliente de Cámara Argentina de Comercio y consultora y revistas especializadas (Consultora Convergencia Research - Revistas Contact Center y CCSur)

contexto con crecientes índices de desocupación y políticas de liberalización de mercados, de capitales y cambiaria. Lo último trae aparejado un alza continua del valor del dólar que favorece fuertemente la competitividad. Si bien se podría argumentar que la inflación puede compensar el efecto antes mencionado, se observa que los salarios no se ajustan a la inflación por lo que los empresarios se ven muy beneficiados en detrimento de la clase trabajadora.

### **El trabajo en los call centers**

El trabajo en los call centers ha sido estudiado desde la década de los noventa por diversos autores, motivados por el crecimiento exponencial de la actividad en este período. En líneas generales, lo que se destaca es que, lejos de cumplirse las expectativas optimistas del desarrollo de las TICs sobre estructuras productivas flexibles y adaptadas a la necesidades de los trabajadores, se observan en la práctica trabajos rutinarios, estresantes, desgastantes y mal remunerados. Es decir que se evidencian características bien similares a las líneas de montaje fordistas. En este sentido, diversos autores han descrito la situación como “trabajadores con una línea de montaje en la cabeza” (Taylor y Bain, 1999), “maquilas informacionales” (Montarcé, 2007), “producción en masa en la sociedad posindustrial” (Micheli, 2007), “robots humanos programables” (Del Bono y Bulloni, 2008,) o como las “nuevas fábricas del sector servicios” (Del Bono y Bulloni, 2008).

Lo anterior se da al combinar la manipulación tecnológica simple con el manejo estandarizado de la información para crear puestos de trabajo parcelados, individualizados y estandarizados que se aprenden fácilmente. Esto sucede porque el valor del proceso productivo se da a partir de la generación y circulación de información, y no con la generación de nuevo conocimiento.

Por otra parte, de acuerdo a la campaña en la que se encuentren, los trabajadores pueden brindar servicios de venta, asesoría, recepción y gestión de reclamos, servicio técnico, atender líneas de consulta 0800, entre otros. En cualquier caso el trabajo es de carácter cognitivo y se realiza a través de una computadora mediante la manipulación de datos.

Por último, por las características intrínsecas de la actividad, en un mismo call center pueden atenderse llamados para diferentes empresas, dirigir llamados a diversos países y en más de un idioma.

En el siguiente apartado, se describirán detalladamente y se analizarán las condiciones socio

laborales de los trabajadores ocupados en el sector así como los puestos de trabajo en los cuales se desempeñan. Para esto se utilizó bibliografía especializada y además se exponen los resultados de las entrevistas realizadas a trabajadores de la ciudad de Santa Fe.

### **Los trabajadores y las condiciones laborales**

Como fue comentado anteriormente, la actividad de los call centers creció exponencialmente a partir de las prometedoras condiciones postcrisis. De esta manera, existía en Argentina por el año 2002 una gran masa de jóvenes que buscaban insertarse en el mercado laboral. El perfil típico de este grupo era una edad de entre 18 y 25 años, con secundario completo, estudiantes universitarios o de terciario y con un buen nivel cultural medio. En su mayoría con un buen manejo de inglés, que buscaban su primer empleo, con escasa o nula experiencia laboral y antecedentes sindicales y militantes. Las características mencionadas resultaban propicias para atraerlos a un ambiente de trabajo precario y con escasa legislación.

Asimismo, no se requieren conocimientos específicos sino que lo que más se valora en la reclutación de personal son las habilidades sociales. Lo anterior explica por qué la actividad se concentró siempre principalmente en los grandes centros universitarios (Aubain, Bravo, Ferro, Ostroff y Pintar, 2013).

Los trabajadores y trabajadoras entrevistados en el trabajo de campo realizado en la ciudad de Santa Fe tenían entre 22 y 30 años y se desempeñaban tanto en call centers internos como tercerizados. En su mayoría eran estudiantes de nivel terciario o universitario y vivían solos o convivían con sus padres y/o hermanos. La única excepción fue el caso de una trabajadora de 33 años que convivía con su esposo y dos hijas. Además, el nivel máximo de educación de los padres en todos los casos no superaba el nivel secundario.

Mientras que para algunos el call center era su primer empleo, otros ya contaban con experiencia laboral aunque en el área comercial y sin contrato o con contratos temporales. De las entrevistas surge que lo que llevó a los jóvenes a elegir este ámbito de trabajo han sido necesidades económicas, la intención de colaborar con los ingresos familiares, la posibilidad de estudiar o realizar otras actividades en simultáneo dadas las características de las jornadas laborales, la estabilidad que se les ofrecía, o las condiciones contractuales que les brindaban la posibilidad de contar con un empleo en blanco y de carácter estable.

Para ingresar a trabajar en los call centers, los trabajadores manifestaron que han recurrido a

mecanismos informales de búsqueda de empleo, la mayor parte tomó conocimiento de la oferta a través de un amigo, familiar o conocido y en menor medida mediante avisos clasificados. También han ingresado a través de candidaturas espontáneas, al tomar conocimiento de que en determinados call centers tercerizados “siempre toman gente”.

Los requisitos que se solicitaban por parte de las empresas en todos los casos son ser mayor de dieciocho años, tener educación secundaria completa y disponibilidad horaria. En escasos casos se requiere además, aunque no es excluyente, experiencia previa en ventas o atención al público. Además, a la trabajadora con hijas a cargo se le consultó si podría trabajar en horario nocturno. El proceso de selección en todos los casos constaba de entrevistas individuales o grupales con los jefes de sector, supervisores y/o gerentes de la empresa.

Respecto a la situación contractual, la totalidad de los trabajadores consultados declaró que contaba con contratos por tiempo indeterminado. En algunos casos se realizan contratos temporales de prueba al inicio y luego se renuevan de modo indeterminado. Cabe destacar que sobre todo en el caso de los call centers tercerizados, las cláusulas contractuales que se firman con las empresas que tercerizan el servicio son claves en tanto definen el nivel de autonomía dentro del cual se llevará adelante el servicio.

En lo que a la jornada laboral se refiere, la franja de atención se define de acuerdo a los requerimientos de cada actividad. En este sentido, según el rubro o el servicio que se brinde podemos encontrar call centers que se encuentran activos en horarios de comercio u otros que operan las 24 horas, los 365 días del año. Las jornadas son variables aunque el patrón más común es 6x5 (6 horas, 5 días semanales). Aunque existen otras combinaciones, en mayor parte son jornadas part-time y los trabajadores deben contar con disponibilidad para cambiar los turnos y trabajar los fines de semana.

Los trabajadores consultados realizaban jornadas de entre 30 y 40 horas semanales, con diversas combinaciones como 6x5, 7x5, 8x5 o 5x6. Los horarios en algunos casos eran fijos y en otros rotativos, sobre todo los fines de semana y feriados. Las pausas en general eran de 5 minutos por hora de trabajo repartidos de diversas maneras, excepto cuando existen metas diarias como determinado número de llamados, en ese caso el trabajador administraba su tiempo más libremente.

La rutina de trabajo consiste en que cada operador lleva a cabo una llamada con alguna persona. Cuando finaliza una comienza otra, sin intervalos. Esto se repite hasta el fin de la jornada -con alguna pausa de por medio-. En muchos casos como los servicios de televenta,

la conversación se repite indefinidamente. En este proceso la base es la automatización. Así, la llamadas entrantes son dirigidas instantáneamente al teleoperador que se encuentre disponible, mientras que las salientes no son siquiera discadas por el trabajador sino que el software la transmite al trabajador con la información necesaria para responder adecuadamente según la situación.

En este aspecto las respuestas de los entrevistados coinciden con lo mencionado anteriormente. Muchos respondieron que las tareas nunca cambiaban, aunque existen algunas variaciones como trabajadores que intercalaban atención de clientes con contacto con los proveedores o capacitaciones. En relación a esto, algunos trabajadores que recibieron capacitación sólo cuando ingresaron a la empresa mientras que otros recibían capacitaciones periódicas o continuas, sobre todo si cambiaban las campañas o se actualizaba la información como en el caso de los servicios bancarios.

Sólo un trabajador manifestó que no tenía un guión estipulado para contactarse con los clientes, el resto contaba con líneas preestablecidas que debían utilizar obligatoriamente en la comunicación. Estos guiones en general consisten de un saludo inicial, luego personificar al cliente, comunicar lo necesario de acuerdo al tipo de servicio con un trato amable y por último un saludo final. Además, se encontraron casos en que si se dudaba de una respuesta en el contacto con los clientes se podía consultar con el supervisor, mientras que a otros se les llamaba la atención si vacilaban o daban una respuesta que no correspondía.

Por su parte, ante la carencia de regulación, estos trabajadores se encontraban registrados en calidad de empleados de comercio. Como consecuencia, no contaban con un gremio o negociaciones propias de la actividad sino que regían sus salarios base de acuerdo al Convenio del Sindicato de Comercio. Esto puede ser interpretado como una retribución relacionada al costo oportunidad que representaría emplear a esta fuerza de trabajo en una actividad alternativa -como el comercio- y no de acuerdo a las actividades realizadas en el propio proceso de trabajo. La situación descrita podría deberse a que, en sus comienzos, la actividad estaba vinculada fundamentalmente a los servicios de ventas por vía telefónica. Aunque también vislumbra el fuerte atraso en materia legal y sindical presenciado en el sector.

Adicionalmente, los salarios muestran una gran variabilidad de acuerdo a factores como si el call center es interno o terceriza sus funciones, según el grado de complejidad del servicio que se lleva a cabo o si se requieren habilidades bilingües o no. Pero no solo eso, sino que en

todos los casos se cuenta con un sistema de adicionales que llega a representar en algunos casos hasta el 40% del salario de estos trabajadores. Para poder obtener estos adicionales, los trabajadores deben cumplimentar con una serie de métricas preestablecidas que van desde la puntualidad, cantidad de llamados atendidos o de ventas realizadas, hasta la calidad de atención o duración de las llamadas. Este mecanismo representa una importante herramienta de flexibilización salarial que hace que el salario final del trabajador sea una incógnita.

En este sentido, los trabajadores que contaban con este sistema salarial han expresado que, a pesar de la estabilidad que se les ofrecía en su puesto, veían como una gran desventaja el hecho de que el monto de sus ingresos mensuales fuera una incertidumbre.

Otro mecanismo de flexibilización fuertemente utilizado es la rotación de personal que se verifica en el sector. En este sentido, diversas investigaciones consultadas señalan que en Argentina, en promedio, los índices de rotación rondan el 20% y 30% mensual y aproximadamente el 50% de los trabajadores activos tiene una antigüedad menor a un año.

En este aspecto, la evidencia obtenida en las entrevistas muestra índices muy distintos a lo recabado en las investigaciones consultadas. Se ha detectado así el caso de una trabajadora actual que había ingresado al call center hacía 10 meses cuando se realizó el trabajo de campo, mientras que el resto llevaba trabajando entre 2 y 8 años. Así, a pesar de que reconocían que las condiciones de trabajo no eran óptimas, mostraban gran estabilidad en los puestos. Sin embargo, cuando se les consultó si se imaginaban manteniendo su puesto de trabajo en un horizonte de cinco años, todos respondieron que no dado que encontraban la rutina laboral muy desgastante tanto física como psicológicamente hablando.

En esta línea, los trabajadores manifestaron que el ritmo de trabajo los agota mentalmente. Cuando se les consultó si creían que su trabajo afectaba su salud física o psíquica expresaron que percibían consecuencias psíquicas por la monotonía, el continuo maltrato de los clientes, o el excesivo control y vigilancia por parte de los supervisores. También se mencionaron consecuencias físicas como dolores de espalda provocados por sillas rotas o incómodas y el sedentarismo que caracterizaba la jornada laboral. Incluso se registraron casos en que los problemas psíquicos se habían trasladado a la salud física manifestando problemas digestivos como gastritis crónica o aumento de peso a causa de la ansiedad. Múltiples investigaciones muestran además consecuencias como tensión, fatiga, irritabilidad, distanciamiento emocional o cinismo.

Otra cuestión a tener en cuenta en relación a las condiciones laborales, es la presión bajo la

cual se desempeñan las tareas. Esto tiene una doble causa; por un lado, se debe al permanente y agobiante control que se da por parte de los supervisores<sup>17</sup>. Pero además, se suma una carga extra al trabajador: la de tener que ser la imagen de la empresa por la cual responde. En este sentido, un trato descortés e inoperante del otro lado del teléfono se traduce en una empresa descortés e inoperante.

Asimismo, se presenta una relación asimétrica entre el trabajador y el cliente dado que el último tiene libertad para brindar al operador el trato que desee y dejar de prestarle atención o de cortar el llamado cuando quiere, mientras que el trabajador no puede responder a insultos ni provocaciones y debe mantener una escucha activa en todo momento, de lo contrario, estaría sujeto a sanciones.

Todas las situaciones mencionadas anteriormente: los ritmos de trabajo, el control del proceso de trabajo, la responsabilidad de ser la imagen de la empresa y la relación asimétrica entre el trabajador y el cliente, se combinan para dar lugar a una intensificación del proceso de trabajo. Así, la manera en la que se realiza el trabajo y el modo en que se hace uso de las capacidades físicas y cognitivas y psíquicas, demanda un gran esfuerzo y produce un desgaste en el trabajador. Esto responde a un fenómeno que se viene dando desde la década del ochenta, cuando se suma a las tendencias de desregulación e intensificación, la intensificación de los ritmos de trabajo. Otros mecanismos que se aplican en este marco son la externalización, las nuevas formas de gestión empresarial (como subcontratación y contratos temporales para no pagar más que el tiempo efectivamente trabajado), nuevas formas de organización laboral, la incorporación de nuevas tecnologías que facilitan una cantidad cada vez mayor de mecanismos de control o la individualización de las condiciones de trabajo, sobre todo a través de la discriminación de remuneraciones de acuerdo al rendimiento individual de cada trabajador (Delfino, 2011). El resultado de todo esto es un incremento en la productividad pero a costa de los trabajadores.

Finalmente, cuando se les consultó a los trabajadores sobre qué es lo que más valoraban de la empresa y su trabajo, la mayor parte de las respuestas estuvieron relacionadas al vínculo con los compañeros de trabajo, el grupo humano y el compañerismo, también se mencionaron la estabilidad, la posibilidad de contar con obra social, la flexibilidad horaria y la posibilidad de estudiar o realizar otras actividades a la par. Entre los aspectos que menos les agradaban de su trabajo se encontraba la relación con algunos jefes o con los supervisores, trabajar los fines

---

<sup>17</sup> Este aspecto será abordado posteriormente con más detalle.

de semana y feriados, el maltrato de los clientes, la rutina, las escasas o nulas posibilidades de ascenso y la presión a la que son sometidos en el proceso de trabajo.

### **Mecanismos de control**

El trabajo en los call centers representa una forma de trabajo no clásico que concentra además elementos interactivos, inestables y no estandarizados que demandan una adaptación de la situación a las demandas del cliente y conllevan la implementación de mecanismos de control que van más allá de los tradicionales métodos. Así, como afirma Montarcé (2014), nos encontramos ante “la presencia de nuevos actores, objetos y medios de producción [que] obliga a adoptar concepciones ampliadas del control, las relaciones laborales y las formas de regulación, así como las formas de resistencia, acción y organización colectiva”.

Atendiendo a lo anterior, se entiende que si se impusiera un procedimiento totalmente rígido para llevar a cabo la interacción con los clientes, no se lograrían alcanzar los mejores resultados como en el caso de la producción en masa. De esta manera, se busca combinar mecanismos de control con cierto margen de autonomía. Esta combinación depende además de cuán “estandarizable” sea el servicio de que se trate. Así en casos de televenta por ejemplo, la conversación se encuentra completamente guionada y se utilizan mecanismos de tipo cuantitativo como número de llamados atendidos, cantidad de ventas concretadas o de llamados derivados porque no se pudieron contestar debidamente; mientras que cuando se trata de actividades como servicio técnico el trabajador tiene más libertad para atender cada caso específico y lo que más se valora es la calidad de atención, es decir si se resuelve de manera eficiente lo que el cliente le solicita.

Una vez contratados, los trabajadores son entrenados mediante capacitaciones para administrar la interacción con el cliente. Esto incluye rutinas, guiones preestablecidos y mecanismos encaminado a resolver cada escenario que se pueda presentar. No obstante, se presentan también diversos mecanismos abstractos de control del proceso de trabajo como la búsqueda de fidelidad o lealtad hacia la empresa o sanciones de tipo económico si no cumplen los estándares o métricas establecidas.

Adicionalmente, durante el transcurso de la jornada laboral se ejercen controles que implican una vigilancia estricta sobre el accionar de los trabajadores. Esto comprende la supervisión de los tiempos de trabajo y del comportamiento del trabajador en todo momento. Un instrumento fundamental en este sentido es la informatización del proceso de trabajo que permite a los

supervisores llevar a cabo un monitoreo continuo e instantáneo y el envío de órdenes a los operarios.

La modalidad más empleada y directa de control es mediante dispositivos que miden el accionar de los trabajadores minuto a minuto. Así, a través del software utilizado se lleva un seguimiento del tiempo por llamado, si van al baño, los minutos no trabajados, tiempo que se tuvo en espera al cliente, si se cumplen las prescripciones respecto al modo de saludar y despedirse, las frases que se deben utilizar y más (Uribe-Echevarría, Morales, 2010; Escobar Salazar, 2013). En muchos casos también se lleva a cabo la escucha activa de las conversaciones por parte de los supervisores, o se graban los llamados. Por último, los programas especializados logran generar datos en tiempo real lo que permite analizar la productividad del trabajador en términos de diversas métricas.

Un mecanismo indirecto que también se aplica es a través de la composición de los salarios. Así, mediante el sistema de premios y adicionales, el empleador logra que el trabajador acepte condiciones como la fatiga o la monotonía. Por otra parte, la alta rotación que se observa en la actividad funciona como un instrumento muy importante en tanto genera que el empleo en los call centers sea tomado como algo temporal y no se cree un sentido de identificación resultando en el desinterés por la lucha sindical y en el facilitamiento por parte de las empresas para imponer jornadas y salarios flexibles.

En el trabajo de campo llevado a cabo, los trabajadores han mencionado que eran controlados por su jefe de sector, los líderes de turno, el sector de monitoreo, subgerente o supervisor, de acuerdo a la estructura jerárquica de la empresa en cuestión. Por su parte, los mecanismos empleados en el proceso de control eran diversos. En algunos casos se utilizaba un software que mostraba el listado de clientes contactados, el tiempo de duración de los llamados y el resultado de los mismos. En otros casos había un control aún más directo mediante el cual se daba la escucha directa de las llamadas por parte de los superiores a la vez que se verificaba que el trato sea cordial y que se brinde la información necesaria y correcta y se corregían aspectos que se deben cambiar o mejorar. Muchas veces caminaban por detrás de los trabajadores mientras éstos realizaban su labor haciendo comentarios que generaban un ambiente de tensión y presión. Otro instrumento era la elaboración de informes mensuales por trabajador en los cuales se corroboraba si habían cumplimentado con las métricas predefinidas y se podía proceder con premios o sanciones, según correspondiera.

## **Conclusiones**

Los resultados del presente trabajo se condicen con la revisión documental sobre las temáticas planteadas como objeto de estudio y la elaboración de entrevistas a trabajadores de la ciudad de Santa Fe para profundizar en las condiciones en que se desempeña la actividad.

De manera general y a partir del análisis realizado, se puede afirmar que el desarrollo de la actividad en el país no sólo ha sido resultado de factores exógenos y condiciones macroeconómicas sino que han sido determinantes las acciones del sector público en materia de incentivos, a partir de la identificación del gran potencial que tienen los call centers para generar puestos de trabajo. Sin embargo, la casi nula regulación existente en materia laboral muestra una visión sesgada que no es a favor de los trabajadores. La situación descripta puede ser reafirmada al corroborar que escasean los registros públicos sobre la actividad. En general, las empresas de call centers figuran en categorías como “telecomunicaciones y servicios” o “comercio”, dentro de las cuales se encuentran empresas muy heterogéneas y de rubros diversos, lo que dificulta la obtención de datos sobre la actividad. Mientras que los trabajadores, ante la falta de categorías específicas, suelen ser registrados como empleados de comercio, rigiéndose por las negociaciones de una actividad ajena.

De lo anterior se desprende que el déficit de normativas -intencional o no- sobre la actividad ha sido aprovechado por el sector empresarial para obtener mayor productividad y ganancias a costa de condiciones laborales que no son óptimas y numerosos mecanismos de control, que traen aparejadas consecuencias sobre la salud tanto física como psíquica de los trabajadores.

En cuanto a los efectos de la actividad a nivel macroeconómico, se ha observado que los call centers no han logrado desenvolverse con efectos multiplicadores sobre la economía, no se lograron impulsar el desarrollo de nuevas actividades ni grandes inversiones en infraestructura o inmuebles. Tampoco genera divisas, ya que los capitales que se generan son enviados a sus casas matrices en el exterior. Su papel como propulsor de la economía quedó relegado únicamente a la creación de puestos de trabajo.

## **Referencias bibliográficas**

Aubain, F., Bravo, B., Ferro, M., Ostroff, D., Pintar, M. C. (2013). "El rol de la Juventud en los sindicatos surgidos en el siglo XXI. Los casos de Peajes y Call Centers". XI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: El mundo del trabajo en discusión: Avances y temas pendientes. Buenos Aires, 2013.

- Coassin, P. V. y Molinari, E. C. (2015). *Mentes prisioneras en los Call Centers*. Tesina de grado Licenciatura en Recursos Humanos, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe.
- Del Bono, A., Bulloni, M. N. (2008). *Experiencias laborales juveniles: Los agentes telefónicos de call centers offshore en Argentina*. *Revista Trabajo y Sociedad Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas* 10.
- Del Bono, A., Henry, L. (2008). *Tercerización de servicios en la Argentina: empleo y gestión de RRHH en los Call Centers*. Proyecto “Sistema de información para la evaluación y el monitoreo del empleo, el trabajo y la inclusión social”, PNUD ARG/04/043, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), Buenos Aires.
- Del Bono, A., Henry, L. (2009). *Tercerización de servicios en la Argentina. Sistema de Información para la inclusión social*. PNUD ARG/04/03, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.
- Delfino, A. (2011). *Las transformaciones en el mundo del trabajo desde la óptica temporal. Un tiempo con nuevos tiempos*. *Revista Colombiana de Sociología*, vol. 34, n° 1, enero-junio 2011, ISSN 0120-159X, pp. 85-101, Bogotá, Colombia.
- Escobar Salazar, A. (2013). *Las fábricas de la charla en Chile: apuntes preliminares sobre la materialidad y la subjetividad del trabajo en los Call Centers*. *Horiz. antropol.* vol.19 no.39 Porto Alegre, Jan./June. Disponible en: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-71832013000100002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-71832013000100002)
- Henry, L. (2007). *Call centers tercerizados*. Trabajo final de grado. Universidad Nacional de La Plata.
- Micheli Thiri6n, J. (2007). *Centro de Atenci6n telef6nica y telemercadeo: paradigma de la economía de masas*. *Revista de Análisis Económico y Social*, vol. 57, núm. 3, 2007, pp. 218-231.
- Moench, E. (2011). *Procesos de (re)localizaci6n de inversiones en servicios: territorialidades en torno a la expansi6n de Call Centers en el interior del país en el período 2002-2010*. IX Jornadas de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Moench, E. (2012). *Configuraciones productivas en la Argentina de la posconvertibilidad: El caso de los Call Centers*. II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo, Santa Fe.
- Moench, E. (2017). *Actividades económicas globales y su impacto territorial: la llegada de Call Centers al interior del país luego de la devaluaci6n*. Instituto de Investigaciones Gino Germani.
- Montarcé, I. (2014). *Trabajo y acci6n colectiva en la maquila informacional de los call centers*. Tesis doctoral en Estudios Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana - Unidad Iztapalapa, divisi6n de Ciencias Sociales y Humanidades, México. Disponible en <https://studylib.es/doc/7659156/trabajo-y-acci%C3%B3n-colectiva-en-la-maquila-informacional-de>.
- Taylor, P., Bain, P. (1999). *An assembly line in the head: work and employee relations in the Call Centre*. *Industrial Relations Journal* 30:2, Reino Unido.
- Uribe-Echevarría, V., Morales, G. (2010). *Atendiendo a los clientes de los clientes. La industria del Call Center y sus condiciones laborales*. Disponible en: [http://www.dt.gob.cl/m/1620/articles-98924\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/m/1620/articles-98924_recurso_1.pdf)