



Nº 31

**“TODO POR DOS PESOS (O MENOS):  
Empleo femenino remunerado y  
trabajo doméstico en tiempos de precarización laboral”**

**Corina M. Rodríguez Enríquez**

Buenos Aires, Octubre de 2001



*Agradecimientos*

La presente investigación fue posible gracias al financiamiento de la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica, en el marco de la convocatoria PICT98.

Mi agradecimiento a Alberto Barbeito y Rubén Lo Vuolo por su respaldo institucional. A Laura Pautassi por su inestimable estímulo profesional. A Claudia Giacometti por su colaboración técnica.

Gracias también a Silvia Lodwick por su presencia en todos los sentidos.

Los aciertos, errores y omisiones del presente trabajo corren exclusivamente por mi cuenta.

## INDICE

<b>I. INTRODUCCION .....</b>	<b>1</b>
<b>II. EL DEBATE.....</b>	<b>4</b>
II.1. ECONOMÍA Y GÉNERO: LOS ASPECTOS ECONÓMICOS DE LA SUBORDINACIÓN .....	4
II.2. PRODUCCIÓN Y REPRODUCCIÓN: LOS ROLES ECONÓMICOS DE LOS GÉNEROS .....	9
II.3. LAS MANIFESTACIONES DE LA SUBORDINACIÓN EN EL MERCADO DE EMPLEO .....	14
<b>III. EL CONTEXTO.....</b>	<b>20</b>
III.1. EL AMBIENTE ECONÓMICO .....	21
III.2. EL AMBIENTE DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA DISTRIBUCIÓN DE LOS INGRESOS .....	23
III.3. EL AMBIENTE POLÍTICO-INSTITUCIONAL Y SOCIO-CULTURAL .....	26
III.4. EL AMBIENTE DEL GASTO PÚBLICO SOCIAL.....	27
III.5. EL AMBIENTE DE LAS POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES .....	29
<b>IV. EL MERCADO DE EMPLEO.....</b>	<b>34</b>
IV.1. EL MERCADO DE EMPLEO URBANO DESDE EL GÉNERO .....	35
IV.2. VULNERABILIDAD LABORAL E INSEGURIDAD SOCIO-ECONÓMICA .....	38
IV.3. EL ESQUEMA METODOLÓGICO .....	41
IV.4. RESULTADOS OBTENIDOS: UNA APROXIMACIÓN DE GÉNERO A LA ZONA DE VULNERABILIDAD LABORAL EN EL GBA.....	44
<b>V. LAS RESPONSABILIDADES DOMESTICAS .....</b>	<b>62</b>
V.1. LA “DOMESTICIDAD” .....	62
V.2. LOS CONFLICTOS COOPERATIVOS, O EL HOGAR COMO ESPACIO DE LUCHA .....	64
V.3. LOS ARREGLOS DOMÉSTICOS EN LA EXPERIENCIA LOCAL .....	67
<b>VI. LAS INTERVENCIONES.....</b>	<b>71</b>
VI.1. PARA SEGUIR INVESTIGANDO .....	71
VI.2. PARA COMENZAR A ACTUAR .....	73
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>78</b>

## I. INTRODUCCIÓN

Los estudios sobre el mercado de empleo remunerado abundan en Argentina. Esto es bueno e importante, sobre todo desde que el modelo económico instalado con fuerza de verdad absoluta durante las últimas décadas requiere para su sostenimiento de un deterioro significativo de las condiciones de utilización de la fuerza de trabajo.

Aunque en mucha menor medida, también es importante la producción académica que introduce sobre estos análisis una mirada desde el género, basados en la premisa que el impacto de los procesos económicos es diferente sobre la vida de los hombres y de las mujeres. De hecho, estos trabajos han demostrado que efectivamente: i) las mujeres participan en menor medida que los hombres en el mercado de empleo remunerado; ii) las mujeres activas se encuentran sobrerrepresentadas en ocupaciones de baja calificación y remuneración; iii) existe una sobrerrepresentación femenina en ciertas ramas de actividad (empleo público, docencia, salud); iv) el trabajo en el servicio doméstico es la principal ocupación de las mujeres; v) las mujeres presentan tasas de subutilización de la fuerza de trabajo mayores que los hombres.

El presente trabajo intenta contribuir a este segundo conjunto de producciones. En particular, pretende profundizar el estudio de la relación entre la inserción de las mujeres en el mercado de empleo remunerado y la división sexual del trabajo, esto es, la manera en que los hogares distribuyen las responsabilidades en la reproducción de sus miembros. La preocupación final radica en comprender el impacto de esta relación sobre el nivel y la calidad de vida de las mujeres, así como identificar los ámbitos de aplicación de política en los cuales se puede intervenir en un sentido positivo.

Se parte del supuesto que la situación de bienestar relativo de las personas que conviven en hogares se encuentra determinada por la combinación de tres elementos interrelacionados: i) la asignación de tiempo y responsabilidades en lo que respecta a las tareas domésticas y de cuidado; ii) la manera en que se resuelve la distribución de los ingresos y gastos de los hogares (control sobre los recursos); y iii) la posición en el mercado de empleo remunerado.

El desarrollo histórico de las economías capitalistas occidentales ha determinado como estructura organizativa de los hogares la preeminencia del modelo “varón proveedor-mujer ama de casa”. Esto es, las personas se han agrupado básicamente en familias nucleares, que se organizaron a través de la provisión de un ingreso monetario por parte del hombre asalariado en el mercado de empleo, y la provisión de trabajo doméstico no remunerado por parte de la mujer. A su tiempo, esta situación ha determinado la posición de los hombres y las mujeres en la distribución de recursos al interior de los hogares.

En este sentido, no es solamente la contribución real lo que marca esta diferente posición de hombres y mujeres, sino también la percepción acerca de esas contribuciones (y de allí la legitimidad en reclamar el goce de los beneficios de la cooperación) la que define la posición de cada uno en este proceso<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Sen (1990) desarrolla esta idea en su modelo de conflictos cooperativos.

En tanto y en cuanto la contribución monetaria al hogar es ponderada socialmente como más importante que las contribuciones no remuneradas del trabajo doméstico, las mujeres (se podría afirmar: todos los económicamente dependientes) se encuentran en una situación de desventaja que se refleja en la distribución y control sobre los recursos y el bienestar de las personas en el seno del hogar.

Más aún, no es sólo ingreso monetario lo que se consigue en el mercado de empleo, sino también “salario social”. Cuando los esquemas de seguro social se estructuran a partir de la situación ocupacional de las personas, profundizan la dependencia femenina. Una mujer es beneficiaria en tanto esposa o hija de un trabajador remunerado<sup>2</sup>.

Finalmente, en una sociedad todavía estructurada bajo la ética del trabajo, la posición subordinada de la mujer en el mercado laboral erosiona sus capacidades relacionales. El trabajo remunerado fuera del hogar representa un espacio de participación social, además de una fuente de independencia económica y autorealización personal.

Por supuesto, las interrelaciones señaladas entre las esferas productivas y reproductivas adoptan formas particulares según los estratos sociales. Clase y género son dos variables claves en los procesos de determinación de la estructura social.

En este trabajo, el análisis de estos procesos e interrelaciones se realiza en el contexto argentino. Esto implica condicionantes económicos, sociales e institucionales de particular relevancia. Al respecto, en la última década se ha verificado: i) el aumento en las condiciones de vulnerabilidad laboral para hombres y mujeres; ii) el avance en el desmantelamiento de las instituciones del Estado de Bienestar; iii) el aumento en las condiciones de inseguridad socio-económica de la población.

En este contexto, las preguntas que guiaron la presente investigación pueden resumirse de la siguiente forma: i) cómo se ha dado la inserción de las mujeres en el mercado de empleo remunerado en Argentina? ii) qué ocurrió en particular a partir de la profundización del deterioro de las condiciones en el mercado laboral? iii) cómo ha funcionado la división sexual del trabajo como condicionante de esta inserción? iv) qué alternativas existen, desde la intervención de política, para actuar en estas áreas en un sentido positivo?

El trabajo se estructura de la siguiente manera. El primer capítulo aborda el estado del arte en el debate sobre estas problemáticas. En particular, resume las posiciones que intentan explicar los aspectos económicos de la subordinación de género; cómo se establecieron los roles masculinos y femeninos en las tareas de producción y reproducción; cómo esto se manifiesta en la posición de los hombres y las mujeres en el mercado de empleo remunerado.

El segundo capítulo presenta el contexto económico-social e institucional argentino, en el cual se abordan las problemáticas señaladas. En este sentido, sintetiza brevemente las transformaciones ocurridas en el ambiente sistémico y programático, económico e institucional durante la década del 90.

---

<sup>2</sup> Pascall (1997) y Hallet (1996) desde una perspectiva teórica e internacional, y Pautassi (1995) para el caso de Argentina, desarrollan los problemas de discriminación de las mujeres en los sistemas de políticas sociales.

El tercer capítulo desarrolla el análisis de la situación en el mercado de empleo remunerado. Si bien se desarrolla una descripción sucinta de cómo se verifica la subordinación de género en distintos aspectos en el mercado de empleo remunerado en Argentina, el énfasis se encuentra en la dimensión específica de la vulnerabilidad laboral. Utilizando una metodología particular se analiza cómo ha sido la experiencia de hombres y mujeres para el caso del aglomerado Gran Buenos Aires, en el período 1995-2000.

En el cuarto capítulo se intenta determinar el peso condicionante de los acuerdos sobre las responsabilidades domésticas sobre la diferente inserción de hombres y mujeres en el mercado de empleo. Con la escasa información disponible se intenta contribuir elementos de análisis para el caso argentino.

Finalmente en el quinto capítulo se esbozan algunas líneas de reflexión en torno a las intervenciones de política pública que podrían afectar positivamente las inequidades de género advertidas.

## II. EL DEBATE

El concepto de género como categoría de análisis surge en la década del 60, como crítica a la sustentación biologicista de la subordinación femenina basada en el presupuesto que la división del trabajo y las funciones específicas para ambos sexos son asignadas de acuerdo con el principio de lo “natural” (Díaz Röñner, 1998: 170). El género refiere, por tanto, a una construcción histórica y social que asocia un conjunto de roles y valores con uno y otro sexo, implicando cierta jerarquía entre ellos, determinando lo que la sociedad considera “femenino” y “masculino”.

Las relaciones de género pueden definirse entonces en términos del juego entre prácticas históricas que se distinguen de acuerdo a lo femenino y lo masculino (teorías e ideologías, incluyendo creencias religiosas), prácticas institucionales (como el estado y el mercado), y condiciones materiales (la naturaleza y distribución de capacidades materiales a lo largo de líneas de género) (Bakker, 1994). En breve, la perspectiva de género, entonces, busca separar la idea de mujer y de hombre para evidenciar las múltiples posiciones que los sujetos sociales pueden ocupar (Pautassi: 2000)<sup>3</sup>.

La introducción de esta perspectiva en los estudios en ciencias sociales ha permitido enriquecer los análisis al iluminar los impactos diferenciales, para los hombres y las mujeres, de las estructuras y los procesos económico-sociales. En lo que sigue se sintetizan los elementos esenciales de la introducción de la mirada de género en la economía y los estudios del trabajo, que sirven de marco teórico para la presente investigación.

### II.1. Economía y Género: los aspectos económicos de la subordinación

Todo sistema social funciona a través de: i) un régimen de acumulación, que es una estabilización en el largo plazo de una cierta lógica de acumulación; ii) un modo de regulación, que está compuesto por las formas institucionales y los procedimientos sociales que cohercionan e incentivan a los individuos y grupos a actuar en formas que resultan consistentes con la lógica del régimen de acumulación; y iii) mecanismos de legitimación, que ayudan al sistema a reproducirse, incorporando normas de comportamiento y representaciones de la realidad particulares (Brodie, 1994: 47).

El capitalismo se ha consolidado como modo de acumulación hegemónico en las sociedades occidentales. En él se verifica una perdurable subordinación de las mujeres respecto de los hombres. Los estudios feministas han abordado ésta, que es su problemática central: cuáles son los elementos que determinan esta subordinación histórica<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Por lo tanto, el concepto de género se diferencia del de sexo que refiere exclusivamente a las diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas que distinguen a hombres y mujeres.

<sup>4</sup> Tietjens Meyers (1997) presenta una de las compilaciones recientes más significativas para repasar los principales debates de la teoría feminista.

Estilizando las argumentaciones de las distintas posiciones en el debate, puede decirse que las mismas se polarizaron siguiendo las dos corrientes dominantes en los orígenes del feminismo: la radical y la socialista (Carrasco, 1999). Las primeras encuentran el origen de la posición subordinada de las mujeres en las relaciones patriarcales, mientras las segundas lo sitúan en las relaciones capitalistas de producción.

El concepto de patriarcado refiere a sociedades en las cuales las relaciones sociales sistemáticamente privilegian y dotan de poder a los hombres. Este tipo de estructura se sostiene a través de tres niveles diferentes de prácticas sociales: i) la elección y la lucha consciente por parte de individuos y grupos; ii) instituciones y prácticas sociales patriarcales; y iii) fuerzas inconscientes. Las economistas feministas enfatizan que el patriarcado se mantiene y reproduce a través de un conjunto de instituciones y prácticas sociales que se transmiten de generación en generación, y se toman como dadas, en lugar de ser “inventadas” conscientemente. Dentro de éstas prácticas e instituciones resulta central la división sexual del trabajo, que históricamente asignó a los individuos a “trabajos de hombres” o “trabajos de mujeres”, en base a su sexo biológico. El “trabajo de los hombres” se centraba en actividades interfamiliares y el “trabajo de las mujeres” en la crianza de los menores y las actividades intrafamiliares (Matthaei, 1999).

Sin negar la existencia de las relaciones patriarcales, las economistas marxistas enfatizaron que la raíz de la inequidad de género no se encontraba en un prejuicio tradicional contra las mujeres sino en los conflictivos intereses materiales creados por una estructura social específica (Seiz, 1999). Analizando la división de género del trabajo y prestando atención tanto a las actividades productivas como reproductivas, concluyeron que la subordinación de las mujeres era funcional al capitalismo. Partiendo de la idea original de Engels que vinculó la subordinación femenina al establecimiento de la propiedad privada bajo el control masculino, postularon que la eliminación de la inequidad de género requería la abolición de la propiedad privada, la entrada de todas las mujeres en la fuerza laboral y la socialización del trabajo doméstico.

Desde un origen ideológico común, las feministas socialistas criticaron sin embargo esta postura marxista estricta, señalando que ignoraba que la subordinación femenina también beneficiaba a los hombres no capitalistas. Así surge la teoría de los sistemas duales, que postula que capitalismo y patriarcado son sistemas separados y semiautónomos de dominación social. Mientras el capitalismo se caracteriza por la diferenciación de clase y la explotación capitalista de los trabajadores, el patriarcado se caracteriza por la diferenciación de género y la opresión de las mujeres por parte de los hombres. Mientras los capitalistas extraen excedente del trabajo de los obreros, los hombres extraen trabajo no remunerado de las mujeres<sup>5</sup>. Históricamente ambos sistemas han funcionado armónicamente en muchos aspectos y entrado en conflicto en otros.

Con el desarrollo teórico posterior, se discutieron las posturas que se agotaban en marcar las diferencias en la situación de hombres y mujeres e ignoraban las crecientes diversidades existentes al interior del colectivo de mujeres. Así se introdujeron en el análisis cuestiones étnico-raciales, de orientación sexual, de

---

<sup>5</sup> “El problema del dualismo metodológico toma forma en economía en el análisis del trabajo de las mujeres en sus dos vertientes: doméstico y asalariado.” (Carrasco, 1999: 27).

discapacidad. Una de las respuestas en este sentido fue la política de la identidad, que postula que los individuos deberían trabajar con otros “iguales” para articular sus perspectivas particulares y perseguir sus propias necesidades.

En esta misma línea de abordaje de las diferencias y las múltiples identidades puede inscribirse el concepto de grupo social oprimido desarrollado por Young (2000)<sup>6</sup>. Un grupo social es un colectivo de personas que se diferencia de al menos otro grupo a través de formas culturales, prácticas o modos de vida. “La división sexual del trabajo, por ejemplo, ha creado grupos sociales de mujeres y hombres en todas las sociedades conocidas. Los miembros de cada género tienen una cierta afinidad con las demás personas de su grupo porque hacen o experimentan unas determinadas cosas, y se diferencian a sí mismas de otro género aun cuando los miembros de cada género consideren que tienen mucho en común con los miembros de otro, y aun cuando consideren que pertenecen a la misma sociedad”. (Young, 2000: 78).

Los grupos son expresiones de las relaciones sociales. No están definidos por una serie de atributos compartidos, sino por un sentido de identidad. Las diferencias de grupo que surgen de relaciones y procesos sociales, por lo general se cruzan unas con otras. Esto es, los grupos sociales no son en sí mismo homogéneos. En las sociedades modernas, complejas y altamente diferenciadas, todas las personas tienen identificaciones grupales múltiples.

Las mujeres constituyen entonces un grupo social. La pregunta siguiente sería: ¿son un grupo social oprimido? Antes de determinarlo, resultan necesarias ciertas precisiones sobre el concepto de opresión. En su uso tradicional, opresión significa el ejercicio de la tiranía por un grupo gobernante. Por el contrario, en su uso moderno, surgido principalmente del contenido que le atribuyeron diversos movimientos sociales, la opresión designa las desventajas e injusticias que sufre alguna gente no porque un poder tiránico la coaccione, sino por las prácticas cotidianas de la sociedad. La opresión así entendida es estructural. Sus causas están insertas en normas, hábitos y símbolos que no se cuestionan, en los presupuestos que subyacen a las reglas institucionales y en las consecuencias colectivas de seguir esas reglas.

Así, son las propias instituciones económicas, políticas y culturales las que reproducen la opresión. “Las acciones conscientes de muchos individuos contribuyen diariamente a mantener y reproducir la opresión, pero esas personas por lo general están haciendo simplemente su trabajo o viviendo su vida, y no se conciben a sí mismas como agentes de opresión.” (Young, 2000: 75)

A las mujeres como grupo social, cabe entonces aplicarle los cinco criterios que permiten determinar si resulta y en qué medida un grupo oprimido. Estos son:

- *Explotación*: definida como una relación estructural por la cual algunas personas ejercen sus capacidades bajo el control de otros, de acuerdo a los objetivos y para los beneficios de otros, y por lo tanto sistemáticamente aumentando el poder de los otros. El remedio para la explotación es una reestructuración radical tanto de la cultura como de la política económica.

---

<sup>6</sup> A lo largo del trabajo utilizo indistintamente los términos opresión y subordinación.

- *Marginación*: definida como la condición de expulsión o exilio del sistema de trabajo o de la participación útil en la vida social. El daño de esta opresión no solamente implica privación material sino también limitaciones a los derechos ciudadanos y pérdida de oportunidades de desarrollar y ejercitar las capacidades en un modo reconocido socialmente. El remedio es una reestructuración político-económica.
- *Carencia de poder*: definida como la condición por la cual otros ejercen poder sobre uno sin que uno ejerza nunca poder sobre otros. Esta es la opresión sufrida, por ejemplo, por los trabajadores poco calificados. Su remedio es una reestructuración radical de la división del trabajo que elimine la división entre tareas de planeamiento y tareas de ejecución.
- *Imperialismo cultural*: definido como la universalización y el establecimiento como norma de la experiencia y cultura del grupo dominante, que tiene como resultado el volver invisible la perspectiva del grupo oprimido, a la vez que estereotipa a ese grupo como “el otro”. El mejor remedio para esta forma de opresión es “la política de la diferencia”, prestando atención a y afirmando las diferencias sociales de los grupos.
- *Violencia*: definida como la condición de ser susceptible a ataques sistemáticos, arbitrarios, irracionales, motivados inconscientemente, y tolerados socialmente. El remedio para esto es la revolución cultural: cambios en las imágenes, estereotipos, y los gestos mundanos de la vida cotidiana donde las personas oprimidas encuentran reacciones adversas a su presencia física.

Fraser (1997) considera que estas cinco formas de opresión se clasifican en dos grupos principales. Las tres primeras serían formas de opresión basadas en cuestiones económicas, mientras las dos últimas serían formas de opresión basadas en razones culturales. Las mujeres, como grupo social, manifiestan las cinco caras de la opresión.

Esta concepción más amplia de la subordinación o la opresión permitiría afirmar que la identidad de grupo (por caso, el género femenino) ha reemplazado a los intereses de clase (por caso, la clase obrera) como eje de la movilización política. Por ello, tendría sentido observar, por ejemplo, el impacto de la precariedad laboral en grupos determinados (hombres y mujeres), para remarcar sus diferencias, además de observarlos en la categoría más amplia de clase obrera (y en su relación con la clase capitalista).

De esta manera la movilización política incorpora la lucha por el reconocimiento de estas diferencias, y así el reconocimiento cultural reemplaza a la redistribución socioeconómica como el remedio para la injusticia. Sin embargo, esta lucha se da en un contexto donde persiste una extrema inequidad material, por lo que todavía deberían plantearse los problemas tradicionales de redistribución. La cuestión pasaría entonces, por encontrar aquellas explicaciones y acciones que den cuenta tanto de las inequidades culturales de reconocimiento (por caso, reconocer las diferencias de género) como de las injusticias sociales (por caso, el aumento de la inseguridad socioeconómica del trabajo). Esto es lo que Fraser (1997) denomina el dilema del reconocimiento-redistribución [*redistribution-recognition dilemma*].

¿Cómo se sintetiza este dilema? En principio, y siempre de manera estilizada, podrían identificarse dos tipos de injusticias. Por un lado, la injusticia socioeconómica, determinada por la estructura político-económica de la sociedad. Esto incluye, por ejemplo, la explotación (ver el fruto del trabajo propio ser apropiado en beneficio de otro), la marginación económica (ser confinado a trabajos indeseables o de

muy baja remuneración) o la privación (ver negado el acceso a un adecuado standard material de vida). Por otro lado se encuentra la injusticia cultural o simbólica, que encuentra sus raíces en los patrones de representación, interpretación y comunicación. Esto incluye, por ejemplo, la dominación cultural (ser sometido a pautas culturales que son ajenas) y la falta de reconocimiento (resultar invisible a la luz de las prácticas autorizantes de la propia cultura).

El remedio para la injusticia económica estaría en la reestructuración económico-política, que puede englobarse en el término genérico de “redistribución”. Por ejemplo, la redistribución del ingreso, la reorganización de la división del trabajo, o la transformación de otras estructuras económicas. El remedio para la injusticia cultural, que puede englobarse en el rótulo genérico de “reconocimiento” sería el cambio simbólico o cultural de algún tipo, por ejemplo, reevaluar las identidades de grupo o los productos culturales de las minorías. El dilema se produce cuando ciertas luchas por el reconocimiento tienden a profundizar las diferencias (política de la diferencia) mientras las luchas por la redistribución tienden a proponer la homogeneización, y ambas se dan en un mismo colectivo. Ese sería el caso paradigmático del género.

Esta variable tiene un componente que se relaciona con la justicia distributiva en tanto, por un lado estructura la división fundamental entre el trabajo “productivo” remunerado y el trabajo doméstico “reproductivo” no remunerado, realizado fundamentalmente por mujeres. Por otro lado, también estructura la división dentro de los empleos remunerados, discriminando entre los trabajos mejor pagos, más calificados, relacionados fundamentalmente con la industria, dominados por los hombres y los trabajos peor remunerados, de baja calificación y productividad, relacionados con los servicios, ocupaciones “típicamente” femeninas. El resultado es una estructura político-económica que genera patrones específicamente genéricos de explotación, marginación y privación (Fraser: 1997, 19). Desde este punto de vista, la búsqueda de justicia requeriría la modificación de la economía de manera de eliminar su estructuración por género.

Ahora bien, la variable género también tiene un componente que se vincula con una diferenciación que encuentra su raíz en valores culturales. Una de las demostraciones más explícitas de injusticia desde este punto de vista es el androcentrismo<sup>7</sup>, es decir, la construcción de normas que privilegian los rasgos masculinos y devalúan todo aquello asociado con lo “femenino”. Esto se manifiesta en diversas esferas: situaciones de acoso sexual y/o violencia doméstica que no encuentra contención judicial; trivialización, “cosificación” y estereotipación de la imagen femenina en los medios; abusos en distintos aspectos de la vida cotidiana; exclusión y marginación en las esferas públicas deliberativas y de poder; etc.

Todas estas son formas de injusticia de reconocimiento. No tienen necesariamente que ver con la estructura económica y, por tanto, su solución no puede proceder exclusivamente de acciones redistributivas. Por el contrario, requiere de transformaciones culturales (así como de su expresión legal y práctica) para recomponer la valoración depreciada de un género. Requiere, por tanto, reconocer las especificidades de un grupo.

---

<sup>7</sup> Se entiende por androcentrismo a la perspectiva que toma al hombre (ser humano masculino) como medida de todas las cosas. Como lo define Sau (2000: 45), es el enfoque de un estudio, análisis o investigación desde la perspectiva masculina únicamente, utilizando posteriormente los resultados como válidos para la generalidad de los individuos, hombres y mujeres.

Por supuesto, las dos facetas del dilema no se encuentran perfectamente separadas, ya que el sexismo y las normas culturales androcéntricas están institucionalizadas en el Estado y la economía. De todas formas, el remedio para uno y otro tipo de injusticia van en direcciones opuestas, en el sentido que en el caso redistributivo se busca la eliminación de las especificidades de género y en el caso de reconocimiento se busca su revalorización. Este sería entonces el nudo de la versión feminista del dilema del reconocimiento-redistribución. La pregunta resultante es cómo hacer para abolir las diferenciaciones de género y revalorizar simultáneamente sus especificidades (Fraser: 1997, 21).

Es en el marco de este dilema que el presente trabajo busca indagar sobre un aspecto específico de la subordinación femenina. Aquel que se manifiesta en la división sexual del trabajo, la relación entre actividades productivas y reproductivas, y la estructuración genérica del mercado de empleo remunerado en Argentina.

## **II.2. Producción y reproducción: los roles económicos de los géneros<sup>8</sup>**

Resulta difícil determinar una definición absoluta para los conceptos de producción y reproducción, e inclusive un límite preciso entre ambos. En términos generales se asocia a la producción con el conjunto de actividades necesarias para la obtención de bienes y servicios para el consumo que son remuneradas en el mercado de trabajo, y a la reproducción, con el conjunto de actividades socialmente útiles que no son monetariamente remuneradas. De esta forma, el trabajo desarrollado en un empleo remunerado sería producción y el trabajo doméstico desarrollado al interior de los hogares sería reproducción.

Por supuesto, esta definición no tiene en la práctica límites tan precisos. De hecho existen tareas productivas realizadas sin remuneración al interior de los hogares, como ser la producción para el autoconsumo. Asimismo existen tareas reproductivas que son ofrecidas y remuneradas en el mercado. Entre otras: el propio servicio doméstico, los servicios educativos, de atención y cuidado de niños y personas mayores.

La literatura que analiza la relación entre empleo remunerado y trabajo doméstico pretende demostrar que estos conceptos son complejos y no se encuentran exentos de ambigüedades. Dentro de lo que se conoce como el “debate del trabajo doméstico” se utilizan cuatro acepciones del término producción<sup>9</sup>.

En sentido general, producción significa la creación de valores de uso (bienes y servicios), ya sea vendidos en el mercado o consumidos directamente, sin importar el contexto social e institucional en el cual su producción tiene lugar. En esta definición, el trabajo doméstico se considera producción porque crea bienes y servicios para el consumo directo de los miembros del hogar.

---

<sup>8</sup> Para el desarrollo histórico del concepto de trabajo y trabajo doméstico, sigo principalmente a Gardiner (1997).

<sup>9</sup> El “debate del trabajo doméstico” surgió a comienzos de la década del '70, como una respuesta de las feministas marxistas a las limitaciones de esta teoría en el análisis del trabajo doméstico. De esta manera, exploraron si y cómo la teoría marxista del valor podía ser adaptada para tomar en cuenta el rol del trabajo doméstico (Gardiner, 1997).

Un segundo abordaje define a la producción como específicamente capitalista, es decir, la creación de mercancías o valores de cambio (bienes y servicios producidos dentro de relaciones capitalistas de producción y vendidos en el mercado). Como el trabajo doméstico no ocurre dentro del modo capitalista de producción, no se considera producción en este sentido y por lo tanto se utiliza alternativamente el término reproducción.

Dalla Costa (1973) adoptó un tercer uso, argumentando que el trabajo doméstico es parte de la producción capitalista y productor de plusvalía. El trabajo doméstico es considerado de manera similar al trabajo remunerado en todos los aspectos excepto por la ausencia del salario. La polémica demanda de salarios para el trabajo doméstico se basa en esta perspectiva.

La cuarta definición de producción dentro de la literatura de trabajo doméstico utiliza las relaciones de mercado para definir los límites del sistema productivo. La producción se refiere a la creación de mercancías (bienes y servicios vendidos en el mercado) sin tener en cuenta si las relaciones de producción son capitalistas o no. Algunos argumentan que el trabajo doméstico produce la mercancía fuerza de trabajo, y por lo tanto debe ser incluido dentro del sistema productivo.

El término reproducción también es usado en tres formas diferentes y a veces ambiguamente. "Reproducción social" se utiliza para referirse ampliamente a la reproducción de las condiciones ideológicas y materiales que sostienen a un sistema social. La "reproducción de la fuerza de trabajo" es un concepto definido más estrechamente que se refiere a la manutención diaria de los trabajadores y futuros trabajadores junto con su educación y capacitación. El término "reproducción humana", por su parte, se aplica específicamente a la crianza de los niños y de la lactancia.

De estos conceptos el término "reproducción de la fuerza de trabajo" es el que más se asimila al de trabajo doméstico, aunque éste último incluye no sólo la atención de los trabajadores actuales y futuros, sino también la de los trabajadores pasivos y sus dependientes. De esta forma, puede definirse al trabajo doméstico como todas aquellas actividades no remuneradas de algún miembro del hogar que podrían ser realizadas por alguna otra persona distinta a aquella que lo realiza (miembro del hogar) o que podrían adquirirse si existiera un mercado para ellas. Se distingue de esta manera de las tareas de cuidado personal que cada persona realiza por sí misma (comer, lavarse) y actividades recreativas que no pueden delegarse (mirar televisión, leer por placer).

"El trabajo doméstico no está delimitado estrictamente por el lugar (el hogar) o sus funciones, ni por el hecho de no estar remunerado. Se caracteriza por la forma de control que se deriva de las relaciones familiares personales. Igual que en el caso del trabajo asalariado, la carencia de medio autónomos de subsistencia es la base material de su control, aun cuando las formas de implicación cultural y psicológica son demasiado complejas para poder reducirlas meramente a la dependencia económica." (Picchio, 1999: 203)

Trabajo para el mercado, trabajo para la reproducción de la fuerza de trabajo, trabajo para el capital (o los capitalistas), trabajo para los otros miembros del hogar: lo que está claro, es que el elemento unificador de las distintas perspectivas es la relevancia del concepto de trabajo. De hecho, el empleo remunerado y el trabajo doméstico surgen como categorías diferenciadas a partir del desarrollo de las economías capitalistas industriales, que provocó una división entre la esfera de lo público (el mercado) y la esfera de lo privado (el hogar). Esta frontera adquiere características diferenciadas según los contextos: es común

encontrar situaciones donde los hogares siguen haciéndose cargo de muchas actividades productivas (o que lo serían si se desarrollaran en el mercado) y situaciones donde el mercado o el Estado han asumido funciones reproductivas (por caso, cuidado de niños o personas mayores, servicios domésticos de distinto tipo).

Más allá de las diferencias particulares, lo cierto es que desde la existencia de estas dos esferas resulta muy limitado analizar el desarrollo del mercado de empleo remunerado sin considerar la evolución de los arreglos privados para resolver la realización de las tareas reproductivas.

Los aportes teóricos, desde la economía, sobre el concepto de trabajo (para el mercado) y su relación con el trabajo doméstico se inician con los economistas clásicos. Ellos centraron su atención en la relación entre el valor del trabajo (su precio natural) y el precio del trabajo (el salario), tal como se determina en el mercado. Para ellos el precio del trabajo está dado por el valor de los bienes de subsistencia del trabajador, sin los cuales no podría participar en los procesos productivos y, por consiguiente, crear riqueza. Para Ricardo, el precio natural del trabajo es el necesario para permitir a los trabajadores subsistir y perpetuar la especie, sin incremento ni disminución. Desde esta perspectiva, el salario (una categoría concreta) tiende siempre al valor del trabajo (una categoría abstracta) en situación de mercados competitivos (Hidalgo, 1999). De esta forma, los economistas clásicos identificaron la importancia de la reproducción de la fuerza de trabajo, pero concentraron su atención sólo en la cuestión de los “bienes salarios” consumidos por los hogares, sin explorar el rol del trabajo doméstico (mayoritariamente realizado por mujeres) en este proceso. Asimismo, asumieron como natural el modelo jerárquico del matrimonio y la familia con la autoridad investida en la figura del esposo/padre<sup>10</sup>.

Por su parte Marx, en el desarrollo de su teoría del valor-trabajo reconoció como tal tanto al que resultaba productivo desde el punto de vista capitalista, como al que resultaba productivo desde un punto de vista social. Sin embargo, el énfasis estuvo puesto en el análisis del primero resultando marginal el estudio de las especificidades del segundo.

Engels, como ya se mencionó, sí observó en más detalle el rol de la familia nuclear en el desarrollo capitalista, señalando que el objetivo principal del hogar patriarcal era la reproducción de la propiedad privada. Así, remarcaba que la monogamia surgió de la concentración de suficiente riqueza en las manos de un solo individuo, un hombre, y de la necesidad de legar esa riqueza a sus hijos. Para este propósito se requería la monogamia de la mujer, no del hombre<sup>11</sup>. Para Marx y Engels (y otros autores marxistas) la única forma en que las mujeres podían conseguir igualdad con los hombres era socializando el trabajo doméstico y el cuidado de los niños.

El posterior desarrollo de la escuela marginalista invisibilizó por completo este aspecto. Considerando al trabajo exclusivamente como un factor productivo que los individuos intercambian en el mercado, divorció su precio (salario) de cualquier proceso social o histórico. Relacionando el valor económico con la posibilidad y el deseo de intercambio, todo trabajo sin remuneración (o sin mercado) dejó de ser

---

<sup>10</sup> La excepción son los trabajos de John Stuart Mill y Harriet Taylor quienes reconocieron la importancia de la inserción de las mujeres en el mercado de empleo remunerado como elemento esencial para la distribución democrática de decisiones y responsabilidades al interior de los hogares.

<sup>11</sup> Engels (1972).

considerado como objeto de análisis. Fuera del esquema quedó también el abordaje de los condicionantes por los cuales los individuos eligen ofrecer o no su fuerza de trabajo en el mercado de empleo remunerado<sup>12</sup>. Todo individuo se considera racional y por lo tanto ejerciendo la opción (entre trabajo y no trabajo) que maximiza su utilidad (bienestar).

Sin embargo, desde la propia teoría neoclásica sí existió una aproximación a la consideración del trabajo doméstico en la elección de los individuos a través de lo que se conoce como “Nueva Economía del Hogar” [*New Home Economics*]. Desde esta perspectiva se considera que el hogar decide como una unidad la participación de sus miembros en el mercado de empleo, y por ende la correspondiente responsabilidad sobre las tareas domésticas. Lo que se busca es entonces maximizar la utilidad conjunta de los miembros del hogar, sujeta a las restricciones de ingresos y tiempo. La división tradicional por género del trabajo dentro del hogar se considera una respuesta económica racional del hogar a la valoración que el mercado hace del tiempo de cada uno de sus miembros, lo que a su vez se considera que está reflejando la productividad de los individuos en el mercado<sup>13</sup>.

Un fuerte supuesto implícito en esta perspectiva es que el comportamiento de los individuos difiere en la esfera privada y en la pública. Así, las personas se comportan altruísticamente en el seno del hogar y se rigen por los propios intereses individuales para tomar sus decisiones en los mercados. Sin embargo, la idea de que las decisiones sobre la distribución de los recursos (entre ellos el trabajo) al interior del hogar se realizan altruísticamente es altamente discutida desde la propia verificación empírica. Más apropiadas parecen las perspectivas que señalan que estas decisiones se toman en un contexto de contratos conyugales (Withehead, 1981) o conflictos cooperativos (Sen, 1990).

El mencionado “debate del trabajo doméstico” volvió sus pasos sobre la teoría marxista. El principal punto de discusión fue la relación entre el trabajo doméstico y la acumulación capitalista. Y existieron dos posiciones básicas. Una argumentaba que el trabajo doméstico subsidiaba a la producción capitalista con su rol en la reproducción de la fuerza de trabajo, directamente incrementando el beneficio capitalista. La otra postura negaba la noción de subsidio y en cambio consideraba al trabajo doméstico como esencial para la reproducción de la fuerza de trabajo en este tipo de sociedades.

Desde la primera visión se redefinió el valor de la fuerza de trabajo como el tiempo de trabajo total necesario para su reproducción, es decir, el tiempo de trabajo necesario utilizado en el trabajo del hogar además del tiempo abstracto incorporado en las mercancías consumidas. De esta manera la plusvalía es apropiada por los capitalistas que le pagan a los trabajadores hombres un salario que es menor que el valor de su fuerza de trabajo.

---

<sup>12</sup> En realidad, considerando a todos los agentes económicos, y entre ellos obviamente a las mujeres, como racionales, los neoclásicos entienden que la decisión de ofrecer o no la fuerza de trabajo en el mercado tiene que ver con la búsqueda de la situación óptima de cada uno, y por lo tanto es la mejor (y única en el equilibrio) decisión posible.

<sup>13</sup> Esto significa, por ejemplo, que si los hombres y las mujeres jóvenes comienzan siendo igualmente productivos en ambas esferas de la producción, la discriminación de género en el mercado de empleo (que reduce el salario de las mujeres por debajo de su productividad de mercado) implicará que las mujeres se responsabilicen por una mayor cuota del trabajo doméstico y los hombres por una mayor cuota de trabajo remunerado en el mercado (Gardiner, 1997).

Así, la contribución que el trabajo doméstico realiza a la producción de plusvalía es la de mantener el valor de la fuerza de trabajo por debajo del costo de su reproducción. El mecanismo para esto consiste en la retención dentro del hogar de aquellos aspectos de la reproducción y el mantenimiento de la fuerza de trabajo que no son rentables ni para que la producción capitalista ni para el Estado, en caso de que éste eventualmente se hiciera cargo. La configuración futura del trabajo doméstico dependería entonces, de la interrelación de los costos de la reproducción de la fuerza de trabajo, el proceso de acumulación capitalista y la demanda de trabajo femenino remunerado.

La perspectiva que considera al trabajo doméstico como un elemento indispensable para la supervivencia del modo capitalista de producción lo entiende como producción en sí mismo, ya no de mercancías, sino de valor de uso. Su fin último es proveer fuerza de trabajo para su venta. Desde esta perspectiva, la principal razón por la cual el trabajo doméstico sobrevive es porque el capitalismo requiere trabajadores que sean individuos libres ofreciendo su fuerza de trabajo en el mercado.

El “debate del trabajo doméstico” no exploró el problema de las relaciones de género ni se preguntó si no serían los hombres, además, de, o en lugar de los capitalistas, quienes se benefician del trabajo doméstico. Asimismo prestó poca atención al hecho de que es la combinación de trabajo doméstico y trabajo remunerado, más que el trabajo doméstico solo, lo que caracteriza a la experiencia de las mujeres en el capitalismo. El “debate sobre el patriarcado”, que fue mencionado en la sección anterior, discutió alguno de estos elementos.

Dentro de este desarrollo pueden distinguirse tres perspectivas<sup>14</sup>. La primera utiliza una definición estricta de la familia patriarcal identificándola con el hogar que consiste en un jefe, una esposa dependiente y los hijos e hijas. Existe así un interés común en los hombres en contar con una mujer que esté disponible para servirlos dentro del hogar. A medida que las mujeres van accediendo al empleo remunerado y obteniendo otras medidas de equidad social, la autoridad del hombre dentro de la familia declina y la segregación de género en los empleos remunerados se convierte en la principal manera de perpetuar la dependencia económica de las mujeres en la familia patriarcal. De esta manera, en las sociedades industriales contemporáneas se ha formado un nuevo acuerdo entre patriarcado y capitalismo por el cual las mujeres casadas son asalariadas y trabajadoras domésticas, acuerdo que se basa en los diferenciales de salarios y la segregación en las ocupaciones, con el objetivo mencionado de perpetuar la dependencia económica de las mujeres (Hartmann, 1981)<sup>15</sup>.

Una segunda perspectiva dentro de este debate argumenta que el patriarcado se reserva más apropiadamente para situaciones donde la sociedad está organizada bajo figuras patriarcales identificables y donde la violencia física y la ideología se combinan con mecanismos económicos para

---

<sup>14</sup> Existe una cuarta perspectiva que es la desarrollada por las mujeres negras, principalmente en el Reino Unido y en los Estados Unidos; pero esta visión no será desarrollada aquí.

<sup>15</sup> Otras exponentes representativas de esta perspectiva son C. Delphy y S. Walby.

producir una sistemática subordinación de las mujeres. Por lo tanto, el patriarcado se basa en las relaciones sociales de reproducción humana, es decir, en el control sobre las mujeres (y sobre los hijos) por parte de los hombres, especialmente en el control de su sexualidad y fertilidad<sup>16</sup>.

La tercera visión es la que sitúa al debate en una perspectiva global y ecológica. Mies (1986), principal exponente de esta visión, considera que el patriarcado capitalista es un sistema global que somete a las mujeres. En este sistema el trabajo doméstico (la producción de vida y de valores de uso para la satisfacción de las necesidades humanas) es esencial para la acumulación capitalista porque es esencial para la existencia de trabajo asalariado. El rol de las mujeres como esposas es necesario tanto para reproducir la fuerza de trabajo, como para disminuir la competencia con los trabajadores masculinos en el mercado de trabajo, así como por el hecho de convertirse en consumidoras.

Lo que estos debates pusieron en evidencia, es que lo que una vez se consideró como restricciones naturales para la inserción plena de la mujeres en el mundo del trabajo y para lograr acuerdos de responsabilidades domésticas compartidas, dejaron de serlo. Esto provocó que la resistencia masculina a la equidad entre los géneros se hiciera más evidente. Tal vez ésta sea la razón que explique por qué tiene sentido discutir el concepto de opresión justo cuando, históricamente, las relaciones patriarcales comenzaron a estar minadas.

### **II.3. Las manifestaciones de la subordinación en el mercado de empleo**

El mercado de empleo remunerado es un espacio central en la determinación de las posibilidades de inserción de las personas en las sociedades modernas. Es la expresión mercantil del trabajo y un elemento central de las economías capitalistas. Como expresión mercantil del trabajo, el empleo remunerado se encuentra en el centro de la organización capitalista. Como lo señala Habermas (1973), el principio de organización de la formación social del capitalismo liberal es la relación entre trabajo asalariado y capital, enraizada en el sistema de derecho privado.

Muchos autores y autoras han demostrado como el “trabajo” tal cual como se lo concibe ahora, esto es, en su expresión como empleo remunerado es un concepto surgido con la industrialización<sup>17</sup>. Tal como lo expresa Gorz (1995) la característica esencial de ese trabajo es la de ser una actividad en la esfera pública, demandada, definida, reconocida y remunerada por otros. Por el trabajo remunerado (y más particularmente por el trabajo asalariado) es por lo que pertenecemos a la esfera pública, conseguimos una existencia y una identidad sociales (es decir, una “profesión”), estamos insertos en una red de relaciones e intercambios, y se nos confieren derechos y obligaciones.

---

<sup>16</sup> Las principales exponentes de esta visión son M. Mackintosh y N. Folbre. Ellas señalan que no son sólo los hombres quienes se benefician del trabajo doméstico sino también las futuras generaciones y la sociedad toda.

<sup>17</sup> Entre muchísimos otros, pueden verse Gorz (1995), Castel (1997), Méda (1998).

“La racionalización económica del trabajo no consistió simplemente en hacer más metódicas y mejor adaptadas a sus fines unas actividades productivas preexistentes. Fue una revolución, una subversión del modo de vida, de los valores, de las relaciones sociales y, en esencia, la invención en el pleno sentido del término de algo que nunca había existido todavía. La actividad productiva fue separada de su sentido, de sus motivaciones y de su objeto para convertirse en el simple medio de ganar un salario” (Gorz, 1995: 37). Con el desarrollo de las instituciones del tradicional Estado de Bienestar, además del medio para conseguir un ingreso, el empleo remunerado se convirtió en el medio para acceder a la mayoría de los derechos sociales. Como menciona Lo Vuolo et al (1999) en su lectura de Castel (1997), “el trabajo es el soporte privilegiado de inscripción de las personas en la estructura social. Existiría una fuerte correlación entre el lugar que las personas ocupan en la división del trabajo y su participación en las “redes de sociabilidad” y los sistemas de protección social que cubren a los individuos enfrentados a los imprevistos de la existencia” (215).

El trabajo como esta expresión capitalista y en tanto mercancía, se intercambia en el mercado de empleo remunerado. Así es posible identificar una función de oferta y una función de demanda de trabajo, describir sus características y explicar el proceso de determinación del nivel de empleo y el nivel de remuneraciones al trabajo (salario).

La experiencia de los hombres y las mujeres en el mercado de empleo remunerado ha sido históricamente diferente, como la consecuencia más evidente de la división sexual del trabajo. Las inequidades se manifiestan en distintos aspectos: en el propio acceso a oportunidades de empleo, en las remuneraciones recibidas, en la calificación ocupacional, en la rama de actividad, en la calidad del empleo. La literatura sobre este tópico es abundante, tanto internacional como localmente.

Lo primero que estos trabajos coinciden en remarcar, es la diferencia de participación en el mercado de empleo. La proporción de mujeres que se incorporan a la fuerza laboral es relativamente menor que la de los hombres. Esta brecha de participación ha ido disminuyendo con el transcurso del tiempo y es marcadamente inferior en los países más desarrollados.

Al momento de decidir si ofrecer o no la fuerza de trabajo en el mercado de empleo, las mujeres enfrentan restricciones que los varones no tienen. En última instancia, excepto para el grupo pequeño de mujeres de estratos económicos superiores que pueden soportar económicamente el peso de ciertas decisiones (por ejemplo, de pagarle a otros (otras) por realizar su trabajo asignado genéricamente), la decisión de ofrecer la fuerza de trabajo en el mercado por parte de la mayoría restante de las mujeres, se encuentra determinada por un complejo conjunto de necesidades, incluyendo necesidades financieras, objetivos sociales de bienestar, responsabilidades extra-mercantiles determinadas según el género e intereses personales. (Coleman, 1999)

El impacto de las responsabilidades domésticas como condicionante ha sido enfatizado reiteradamente<sup>18</sup>. En particular, la incorporación de las mujeres como agentes activos de la fuerza laboral no ha disminuido la pretensión masculina de seguir gozando de los servicios recibidos al interior de los hogares. Como lo

---

<sup>18</sup> Entre otras Hartmann (1981); Folbre (1986).

señala Jelín (1994) “lo más común es que el cambio en la participación económica de las mujeres no implique una reestructuración del hogar: no hay redistribución de tareas y responsabilidades para los miembros varones; las mujeres amas de casa-madres ven sobrecargadas sus labores y se impone la “ayuda” de otras mujeres del núcleo familiar (abuelas, hijas adolescentes o aún niñas)”.

La forma de la inserción femenina en el mercado de empleo está condicionada y condiciona a la vez su status personal y su relación con los otros miembros del hogar. Gardiner (1997) afirma que las mujeres en trabajo a tiempo completo obtienen mayor equidad doméstica y mayor poder de negociación económica pero tienen menos tiempo de ocio que los hombres o que mujeres en otra situación. En los casos en que las mujeres trabajan a tiempo parcial, se da con frecuencia una división del trabajo doméstico más tradicional. Las mujeres en trabajo a tiempo parcial suelen obtener mayor satisfacción en el trabajo pero una menor remuneración, menos movilidad ocupacional y muy pobres perspectivas de carrera.

Las dificultades de las mujeres para prosperar en sus carreras debido a las restricciones domésticas y a la propia conformación del mercado de empleo remunerado ha sido sintetizada en la expresión “techo de cristal” [*glass ceiling*]. El término *glass ceiling* fue usado por primera vez en 1986 por dos periodistas del Wall Street Journal, que intentaban describir las barreras invisibles que impedían a las mujeres ascender a los puestos más altos en las empresas (corporaciones) norteamericanas (Chamberlain, 1999). El indicador más evidente de esta situación es la subrepresentación de las mujeres en las posiciones ejecutivas, lo que representa primariamente una inequidad en el retorno a la inversión en educación y capacitación.

Entre las barreras que constituyen el techo de cristal pueden señalarse: la estereotipación y los preconceptos acerca de las mujeres por parte de los hombres, la exclusión de las mujeres de las redes de comunicación informales, la carencia de oportunidades para ganar experiencia en el gerenciamiento de líneas de trabajo, las culturas empresariales hostiles, la falta de conciencia de las políticas empresariales, el compromiso con las responsabilidades familiares, la falta de iniciativa personal y de un estilo de liderazgo. Entre todos, el prejuicio masculino, en especial por parte de los jefes y gerentes de áreas, fue identificado como el factor más explicativo de la existencia del techo de cristal.

Trasladando la metáfora del techo de cristal, que de alguna manera describe la experiencia en el extremo superior de la estructura jerárquica, algunas autoras hablan del “piso pegajoso” [*sticky floor*], para describir la situación de las mujeres en el extremo inferior, en los trabajos de baja remuneración y menores perspectivas de movilidad, cuyas mayores dificultades se asocian con la carencia de servicios de cuidado accesibles y la falta de oportunidades de capacitación en el trabajo (Harlan y Bertheide, 1994; Albelda y Tilly, 1997). La concentración de las mujeres en ocupaciones de baja calificación es una manifestación de la llamada segregación vertical.

La otra dimensión de este fenómeno es la segregación horizontal, que se manifiesta en la sobrerrepresentación de las mujeres en determinadas ocupaciones, generalmente identificadas como empleos de mujeres. La tipificación de las ocupaciones como “femeninas” depende de los contextos, pero suele reflejarse en la alta participación de las mujeres en el sector terciario de servicios, fundamentalmente en actividades que en cierto sentido reproducen las tareas reproductivas (en el área

de educación, en servicios de salud, en servicios personales y en el propio empleo doméstico). En estos casos la inserción de las mujeres en el mercado de empleo remunerado parece más una extensión de las actividades históricamente desarrolladas al interior de sus propios hogares.

Si bien se presume que los fenómenos de discriminación disminuyen a medida que las economías nacionales crecen y se desarrollan, Gálvez (2001) discute que esta sea una relación lineal semejante en el caso de la segregación en el mercado de empleo. Si el crecimiento económico se ha basado en la expansión más acelerada de las ramas y ocupaciones más feminizadas, no sólo no existirá una disminución de la segregación, sino que incluso puede ocurrir un aumento. Tal parece haber sido el caso de América Latina en la década del 90, por el alto crecimiento de la producción de servicios, que generalmente emplean una alta proporción de mujeres. “La estructura por ramas económicas del crecimiento ha sido crucial para impulsar el crecimiento del empleo femenino sin forzar cambios muy fuertes en la división del trabajo entre mujeres y hombres”. (Gálvez, 2001: 32).

Otra manifestación de la segregación en el mercado de empleo remunerado se verifica en la sobrerrepresentación femenina en trabajos a tiempo parcial. Muchas mujeres (y hombres) aceptan involuntariamente esta opción de empleo ante las dificultades para encontrar una mejor. Otras mujeres lo admiten como una (falsa) opción, ante la fuerte restricción de las obligaciones domésticas para ocuparse en puestos a tiempo completo. Las ocupaciones a tiempo parcial suelen ser más precarias y desarrollarse en peores condiciones, no cuentan con cobertura de la seguridad social y tienen prácticamente nulas perspectivas de carrera.

Finalmente, la segregación ocupacional también se verifica en la sobrerrepresentación femenina en distintas manifestaciones de precariedad laboral. Si bien la precarización en sus distintas formas es un proceso que atraviesa los géneros y se asocia más claramente con los niveles de ingreso, la calificación ocupacional, y el nivel educativo de los trabajadores, se observa un marcado componente femenino en estas expresiones: empleos no asalariados, con inestabilidad temporal, sin cobertura de seguridad social ni de normas legales, con baja productividad e ingresos, pobres condiciones y medio ambiente de trabajo.

En este sentido, una de las modalidades de inserción femenina en el mercado de empleo más difundida ha sido históricamente el empleo doméstico. Este contiene los rasgos más significativos de la precariedad: muy escasa cobertura de seguridad social; ausencia de marcos normativos y de negociación; unión de lugar de trabajo y vivienda en caso de las trabajadoras residentes, lo que propicia relaciones laborales que se aproximan a la servidumbre (Arriagada, 1997); inestabilidad temporal; bajas remuneraciones, muchas veces efectivizadas en especie.

El caso de la subcontratación también es significativo. El trabajo a domicilio se ha difundido como una respuesta a la crisis, tanto por parte de las empresas en su búsqueda de disminuir los costos laborales, como por parte de las propias trabajadoras, que buscan incrementar los ingresos del hogar, sin disminuir, o incluso aumentando, el tiempo dedicado a las tareas domésticas. El trabajo a domicilio consiste mayoritariamente en tareas que requieren muy bajo nivel de calificación y poco o ningún uso de herramientas o máquinas. Las personas subcontratadas no cuentan con ningún tipo de cobertura social, no tienen licencias por maternidad o enfermedad, trabajan sin horarios, sin estabilidad temporal, y son remuneradas a destajo.

La presencia femenina resulta también relevante en la categoría ocupacional de cuenta propia. Esta categoría encierra una gran diversidad de situaciones comprendiendo desde profesionales independientes hasta trabajadoras callejeras. La precariedad se encuentra en aquellos puestos que requieren menores niveles de calificación, que presentan muy bajos niveles de remuneración y elevada rotación de actividades.

La segregación ocupacional tiene su correlato en la diferencia o brecha de remuneraciones. El ingreso promedio de las mujeres trabajadoras es menor al ingreso promedio de los varones trabajadores. Esto es consecuencia del efecto simultáneo de menores horas trabajadas en promedio, sobre-representación en ocupaciones de menores ingresos y subrepresentación en posiciones de los altos niveles jerárquicos. Si bien la brecha de remuneraciones ha ido disminuyendo a lo largo del tiempo y llega a desaparecer cuando se hacen comparaciones a nivel de ingreso horario para determinadas categorías ocupacionales, siempre debe tenerse presente que la elección de trabajar menos horas por parte de las mujeres o de interrumpir su participación a lo largo del ciclo de vida (en los años reproductivos) no es una elección libre, sino que está condicionada por los mandatos sociales que determinan las decisiones individuales de las personas de ambos sexos.

Por esta misma razón, las evidencias demuestran que las diferencias en las remuneraciones se profundizan con la edad. Como señalan Lo Vuolo y Pautassi (1998: 149) “la antigüedad en la experiencia profesional tiene incidencia en los varones pero generalmente no es considerada en el caso de las mujeres. La denominada igualdad profesional (o de oficios) que figura en la legislación, no se hace efectiva. Dentro del componente social, a los varones se los exhorta a trabajar para atender a sus familias mientras que a las mujeres se las acusa de abandonar a esa misma familia por un salario complementario. De esta manera, los varones “entran en la carrera” y las mujeres, por el contrario, “desertan del hogar”.

Finalmente, la discriminación hacia las mujeres en el mercado de empleo tiene su correlato en las coberturas sociales, en tanto las mismas se estructuran fundamentalmente a partir de la situación ocupacional de los individuos. Así, un ciudadano se encuentra protegido de contingencias particulares (enfermedad, accidente, desempleo, vejez) si participa o ha participado de un empleo remunerado formal o si se encuentra en una relación formal con un trabajador formal. Esto se hace tanto más verdadero, cuanto mayor es el desmantelamiento de los elementos universales de estos sistemas (en particular, servicios educativos y de atención de la salud).

Para las mujeres, esto significa contar con cobertura de salud (obras sociales) o transferencias monetarias (asignaciones familiares, pensiones) sólo en caso de haber accedido a un empleo remunerado formal o en tanto esposa o hija dependiente de un trabajador en estas condiciones. Existe una alternativa: ser una mujer pobre y convertirse en “población objetivo” de un programa asistencial focalizado.

En el caso particular del sistema previsional de base contributiva, las mujeres se ven perjudicadas no sólo porque acceden relativamente menos a empleos registrados, sino, además, porque sus remuneraciones son menores y porque suelen interrumpir su participación en el mercado de empleo durante los años centrales de su ciclo de vida. Esto implica mayores dificultades para cumplir con el requisito mínimo de años de aporte y una menor base para el cálculo del beneficio.

En síntesis, los aspectos económicos de la subordinación se manifiestan con contundencia e interrelacionadamente en el mercado de empleo remunerado. Las mujeres se ubican en situaciones desventajosas, en comparación con los hombres, y parte de esta situación es explicada por los diferentes compromisos que asumen unos y otras respecto de las responsabilidades domésticas. En lo que sigue de este trabajo se describe esta situación para el caso particular de Argentina. No todos los aspectos del debate reseñado en estas páginas serán abordados. En particular, interesa enfatizar i) cómo efectivamente la mayor participación de las mujeres en el mercado de empleo remunerado en Argentina se produce simultáneamente con un aumento en la vulnerabilidad laboral; y ii) la relevancia de las responsabilidades domésticas como condicionante para la plena inserción femenina en el mercado de empleo remunerado. Antes de avanzar en este abordaje, se presenta el contexto particular en el cual estas problemáticas se ubican.

### III. EL CONTEXTO

Argentina se convirtió durante la década del 90 en la expresión más contundente de lo que significa aplicar estrictamente las sugerencias de política del llamado Consenso de Washington<sup>19</sup>. Estrictamente esto significó la aplicación de sucesivos planes de reformas estructurales, que transformaron en su esencia las principales instituciones económicas.

En lo que sigue se analiza el proceso de reformas, desde una perspectiva de género, distinguiendo dos tipos de ambientes o contextos de referencia: el *ambiente sistémico* y el *ambiente programático*<sup>20</sup>.

En el **ambiente sistémico** se distinguen los siguientes elementos esenciales:

- El ambiente *económico*: define la estructura sobre la base de la cual se produce y distribuye la riqueza. El problema económico central es que las mujeres y los hombres no se han incorporado como “iguales” en los procesos de producción y distribución de riqueza. Mujeres y hombres tienden a participar en distintos procesos y subprocesos de trabajo, dentro y fuera del ámbito fabril, a desplazarse por distintos espacios, a usar tecnologías diferentes, que requieren saberes y conocimientos también signados como masculinos y femeninos.
- El ambiente del mercado de trabajo y la distribución del ingreso: define la situación de las personas frente al empleo remunerado, su capacidad de percibir ingresos por esa fuente, su posibilidad de acceder a las instituciones de seguro social, las condiciones de la distribución intra-hogar de los recursos y la capacidad tributaria de las personas. Como se describió en el capítulo anterior, múltiples elementos confluyen para permitir la inserción de los individuos dentro del mercado de empleo: i) la división sexual del trabajo dentro y fuera de la unidad doméstica; ii) el nivel y control de los recursos del hogar; iii) la existencia de bienes y servicios reproductivos al alcance del hogar<sup>21</sup>, iv) las características del mercado de empleo, asociadas (o determinadas por) el ambiente económico. Allí es donde se constata la presencia de “*oportunidades diferenciales por sexo*”; esto es, la existencia de condiciones y posibilidades de empleo desiguales, para grupos de oferentes igualmente productivos.
- El *ambiente político-institucional y socio-cultural*: define la situación de los actores e instituciones en el modo específico de organización política del país en cuestión, como así también los valores que priman en los estímulos sociales relevantes para el análisis. Es este ambiente en donde se puede comprobar el avance –o retroceso– en los niveles de institucionalización desde una perspectiva de género.

<sup>19</sup> La expresión Consenso de Washington refiere a las políticas sugeridas desde las organizaciones multilaterales de crédito con sede en dicha ciudad.

<sup>20</sup> Se retoma la misma metodología utilizada en Lo Vuolo et al (1999).

<sup>21</sup> Refiere tanto a la existencia de bienes y servicios sustitutos o complementarios de las tareas domésticas más habituales (servicio doméstico, otros servicios para el hogar, etc.) como a la existencia de prestaciones relacionadas con el cuidado de los miembros del hogar (guarderías infantiles, atención de ancianos).

En el **ambiente programático** o de las instituciones de política social se distinguen:

- El *gasto público social*, en tanto reflejo del uso de los recursos que se aplican en el área y en cada sector social. Aquí el aporte es fundamental para determinar las posibilidades de acceso a servicios de cuidado para amplios sectores de la población.
- Las *políticas sociales sectoriales*, donde puede percibirse el proceso de retracción del Estado de Bienestar en los esquemas de seguros sociales, las políticas de seguridad social y las políticas asistenciales<sup>22</sup>.

### III.1. El ambiente económico

Desde comienzos de 1991 impera en Argentina una ley de convertibilidad estricta entre la moneda local y el dólar, ligándose la oferta monetaria con una cobertura casi plena de las reservas del Banco Central y cierta proporción de los títulos en moneda extranjera emitidos por el gobierno. El impacto estabilizador de este mecanismo, sumado a un contexto financiero internacional favorable y al apoyo de las instituciones multilaterales de crédito, facilitó una serie de reformas económicas.

En muy pocos años: i) se privatizaron prácticamente todas las empresas públicas que prestaban servicios de uso económico masivo (teléfonos, gas, electricidad, agua, transporte, siderurgia); ii) se abrió la economía doméstica al libre movimiento de capitales financieros; iii) se redujeron de forma abrupta los aranceles a la importación, se removieron la mayoría de las barreras no tarifarias, al tiempo que se avanzó en la conformación de un acuerdo comercial de preferencias con países vecinos (Mercosur); iv) se negoció la deuda externa comprometiéndose al cumplimiento estricto de pagos en el contexto del Plan Brady, a la vez que se generó un nuevo y mayor endeudamiento; v) se modificó la legislación laboral, reduciendo la estabilidad en el puesto de trabajo, bajando los costos de contratación y despido, aliviando las responsabilidades del empleador frente a accidentes laborales y la quiebra de empresas; vi) se generaron profundos cambios en la administración pública; vii) se modificó el régimen fiscal reduciendo las tradicionales fuentes de financiamiento de las políticas sociales y se sostuvo el mayor peso relativo de la carga tributaria indirecta.

Luego del despegue estabilizador inicial se hizo evidente que, para sostener la competitividad de una economía con tipo de cambio fijo (con la moneda local sobrevaluada) y apertura comercial extrema, se requería una drástica reducción de los costos laborales y un fuerte aumento del endeudamiento. Si bien aumentó la productividad en los bienes comercializables, fundamentalmente por tecnologías de organización y por las posibilidades de incorporar bienes de capital importado a bajo precio, este

---

<sup>22</sup> Pierson (1995) analizando ejemplos como el de Reagan en Estados Unidos y el de Thatcher en el Reino Unido, los denomina casos de retracción (*retrenchment*) de sus Estados de Bienestar. El caso argentino es aún más paradigmático ya que era uno de los estados de bienestar más desarrollados de América Latina, y a diferencia de Chile, el ajuste se hizo en momentos de plena vigencia de las instituciones democráticas, y por el mismo partido político que sentó las bases de la construcción del Estado de Bienestar, Lo Vuolo (1998a).

aumento no fue suficiente para superar las diferencias con los competidores externos<sup>23</sup>. Todo esto presionó para ajustar aún más los costos de producción, no sólo del núcleo “duro” de comercializables sino también del conjunto de la economía. Ya no se trató de un problema de expulsar “bolsones ineficientes” de mano de obra a la zona del desempleo “tecnológico”, sino que se sumó la necesidad de ajustar el costo de los que quedaron “adentro” del sistema.

En un esquema como este la economía se vuelve muy dependiente de los movimientos exógenos y de la posibilidad de mantener tasas de crecimiento muy elevadas. Así, el ciclo expansivo del Plan de Convertibilidad fue progresivamente perdiendo intensidad hasta que la crisis de 1995 de los mercados financieros internacionales, iniciada en México, cambió el escenario por uno de recesión. Posteriormente, vuelve a recuperarse el crecimiento pero a tasas menores que en el comienzo de la década. Esta onda expansiva fue de menor longitud y la economía vuelve a frenarse a partir de mediados de 1998 hasta la fecha.

En síntesis, cuando se profundiza la apertura de la economía y la movilidad de los capitales externos, las variables tradicionalmente exógenas, como la tasa de interés internacional y los flujos de capitales, se vuelven elementos endógenos de la economía doméstica. El modelo de política económica adoptado en Argentina reduce las posibilidades de procesar con las instituciones económicas domésticas esta complejidad. El empleo, los salarios, la tasa de crecimiento, se vuelven variables de ajuste del modelo (en tanto se mantiene el control sobre los precios derivado de la convertibilidad de la moneda y la paridad del tipo de cambio). En este contexto, las políticas sociales pasan a cumplir un papel subordinado de administración y control social.

**Cuadro III.1**  
**Indicadores macroeconómicos seleccionados - Valores absolutos**

Indicador	1993	1996	2000
PBI (millones de \$)	236505	256626	276868
PBI per capita	6983	7286	7476
Saldo balanza comercial (millones de U\$S)	-8030	-6521	-2558
Exportaciones (Fob - mill. U\$S)	13269	24043	26410
Déficit sector público	2731	-5264	-6792
Deuda pública (millones de \$)	72212	109774	128018
Deuda pública (% PBI)	31	43	46
Población	33869	35220	37032

Nota metodológica: Las Cuentas Nacionales fueron recalculadas en Argentina con base en el año 1993, y hasta el momento no se encuentra disponible un empalme con la serie histórica anterior.

**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de datos del Ministerio de Economía, Obras y Servicios Públicos (MECON). Informe Económico. Varios Trimestres.

<sup>23</sup> Parte del problema se fue resolviendo momentáneamente por la relación privilegiada del Mercosur, y en tanto Brasil aplicaba una política similar de retraso cambiario. Esta salida encontró sus límites desde la devaluación y crisis financiera de Brasil de comienzos de 1999.

### III.2. El ambiente del mercado de trabajo y la distribución de los ingresos

Los principales procesos del mercado de empleo urbano en Argentina, durante la última década, puede sintetizarse como sigue: i) profundización de los desequilibrios entre la oferta y demanda de trabajo; ii) crecimiento de la participación femenina; iii) expansión de distintas modalidades de subutilización de la fuerza de trabajo; iv) modificación en la participación relativa de los distintos sectores productivos en la ocupación; v) deterioro de las condiciones generales de funcionamiento de la relación de trabajo.

Una primera aproximación a la descripción de los desequilibrios en el mercado de trabajo lo brinda la observación de los componentes de la Población Económicamente Activa (PEA). En el año 2000 la PEA urbana en Argentina estaba compuesta por 14 millones de personas, 60% hombres y 40% mujeres. De este total, 12 millones de personas estaban ocupadas y 2 millones buscaban activamente un empleo remunerado sin encontrarlo. La composición de la PEA varió a lo largo de la década, tanto en relación con la condición de actividad de las personas (aumentó la participación relativa de los desocupados/as) como en términos de sexo (aumentó la participación relativa de las mujeres).

**Cuadro III.2**  
**Evolución y composición de la Población Económicamente Activa.**  
Millones de personas y porcentajes

PEA	1990	1993	1996	2000
<b>PEA</b>	<b>10618</b>	<b>11722</b>	<b>12589</b>	<b>14083</b>
Varones	6704	7245	7741	8273
Mujeres	3914	4477	4848	5810
<b>Ocupados (%)</b>	<b>93.6</b>	<b>90.9</b>	<b>83.7</b>	<b>85.6</b>
Varones	93.8	92.1	85.1	86.1
Mujeres	93.2	89.0	81.5	84.9
<b>Desocupados (%)</b>	<b>6.4</b>	<b>9.1</b>	<b>16.3</b>	<b>14.4</b>
Varones	6.2	7.9	14.9	13.9
Mujeres	6.8	11.0	18.5	15.1

**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de información del Observatorio del Mercado de Trabajo del Mercosur. Estadísticas Laborales de Argentina. Sobre datos del Ministerio de Economía, Obras y Servicios Públicos (MECON) y Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC).

Mientras la cantidad de varones activos creció un 22% a lo largo de la década, las mujeres incrementaron su participación en el mercado de trabajo en un 41%. Este crecimiento significativo de la PEA urbana (30% entre 1990 y 2000) se manifestó en crecimientos desiguales de la ocupación y la desocupación. Mientras el total de ocupados creció casi un 20% a lo largo de la década, los desocupados se

incrementaron en un 170%. Nuevamente, la participación relativa de las mujeres en ambas manifestaciones del mercado de empleo fue mayor. Las ocupadas crecieron un 30% (contra un 13% de crecimiento de los ocupados) y las desocupadas crecieron casi el 200% (contra un 150% en el crecimiento de los desocupados).

Lo anterior condice con la tendencia registrada a lo largo de la década 80-90, cuando se produce un incremento de participación económica de las cónyuges y los hijos/as que contribuyeron al crecimiento de la población económicamente activa. Esta tendencia ascendente de la participación de las mujeres se explica en parte, por los previsibles cambios en los arreglos familiares y por la búsqueda de independencia económica, pero en mayor medida responde al deterioro de las condiciones de trabajo del “jefe del hogar”, que obliga a salir al mercado a la “fuerza de trabajo secundaria”<sup>24</sup>.

Como se mencionó, el incremento de la oferta de trabajo no se transformó en mayor cantidad de ocupados. Sin duda, uno de los rasgos más significativos de la evolución del mercado de empleo remunerado urbano en Argentina está expresado en los dos indicadores globales de subutilización de la fuerza de trabajo. En este sentido, la tasa de desempleo abierto muestra un crecimiento exponencial y más que se duplica en los últimos diez años. La tasa de desocupación femenina fue a lo largo de todo el período más alta que la masculina, y esta distancia se amplió significativamente en algunos momentos. Mientras en 1990 la tasa de desocupación femenina era 11% mayor que la de los varones, llegó a ser en 1993 un 45% superior, y esta distancia se mantuvo en valores mayores al 20% en la mayor parte del período. El año 1996 señaló el pico máximo de la desocupación, llegándose a ubicar la tasa de desempleo femenina casi en el 20%, y la masculina en torno al 15%. Este indicador desciende sobre el final de la década, pero la tendencia decreciente parece volver a revertirse a partir de 1999.

En síntesis, la “feminización” de la fuerza de trabajo que se verifica en la Argentina puede ser otro aspecto de su “precarización”, demostrando como se han revertido las tendencias de inserción laboral, ya que no sólo se ha “femenizado” la fuerza de trabajo sino que también se han “masculinizado” la desocupación y subocupación.

La subocupación horaria también marca un aumento considerable a lo largo de la década, su ritmo creciente no se revierte en ningún momento del período, ubicándose en 2000 en 20% de las ocupadas y 10,9% de los ocupados. El fenómeno complementario de sobreocupación de la fuerza de trabajo crece tenuemente a lo largo del período, y sigue manifestándose como un fenómeno significativo dentro de las características de los empleos remunerados. Así, mientras el 42,7% de los varones se encuentra trabajando más de 45 horas semanales, un 22,3% de las mujeres activas manifiestan la misma situación.

En este punto, pueden extraerse algunas conclusiones sobre las características del mercado de empleo remunerado urbano en Argentina: i) cada vez más personas participan en el mercado de empleo remunerado; ii) la participación femenina es cada vez mayor en términos relativos a los varones; iii) las

---

<sup>24</sup> La idea de que las mujeres actúan como trabajadoras secundarias se asocia con la noción de “ejército de reserva”. Sin embargo, el hecho de que las mujeres actúen como un ejército de reserva de trabajadoras disponibles y flexibles fue criticada en dos aspectos. Por un lado, el hecho que los salarios de las mujeres fueran relativamente menores que los de los hombres actúa en contra de cualquier tendencia a expulsar mano de obra femenina. En segundo término, la existencia de una severa fragmentación entre los trabajos que realizan mujeres y hombres inhibe la sustitución de mano de obra femenina por mano de obra masculina, Siltanen (1994).

mujeres que se incorporan al mercado de trabajo parecen estar respondiendo mayormente a una necesidad de complementar los ingresos deteriorados del cónyuge, o su definitiva pérdida de empleo; iv) los fenómenos de subutilización de la fuerza de trabajo son significativos y crecientes; v) el fenómeno de sobreocupación de la fuerza de trabajo también es significativo; vi) el desempleo adquiere características estructurales.

En este contexto, las reformas producidas en las instituciones que regulan las relaciones en el mercado de empleo remunerado funcionaron en un sentido desprotectivo hacia la fuerza de trabajo. En particular, se congeló el salario mínimo, vital y móvil, se eliminaron las cláusulas indexatorias de ajuste salarial y los aumentos salariales se condicionaron a incrementos de la productividad. Este nuevo régimen tiende a descentralizar la negociación salarial en el ámbito de empresa, elimina la obligatoriedad de homologación ministerial de los acuerdos salariales, reduciendo así el control estatal del cumplimiento de las cláusulas de productividad y precios. En los hechos, la productividad creció y los salarios no.

El deterioro en el nivel de ingresos de los sectores populares implicó adaptaciones en los acuerdos familiares, notándose una mayor interdependencia entre los miembros de las unidades domésticas. De esta forma, aumentó el trabajo para el mercado pero también se intensificó el trabajo en las actividades reproductivas, recayendo la mayor carga de estas responsabilidades en las mujeres. Al respecto, Arriagada (1997) señala que como resultado de la crisis, muchas actividades que eran responsabilidad pública han sufrido una suerte de “privatización”, ya que por ejemplo, al restringirse los presupuestos de los sectores de la salud y la educación, entre otros, las responsabilidades retornaron a las familias y, por tanto, a las mujeres en sus hogares.

El nivel y la distribución del ingreso acompañaron los comportamientos del mercado de empleo. En el período 1993-00, mientras aumenta el PBI per cápita (18%), el ingreso familiar promedio captado por la EPH cae (5%). Este fenómeno no se debe como en el pasado a la aceleración inusitada de los precios sino que se explica por factores estructurales vinculados con la transformación global de los principios de organización de la sociedad y, particularmente, por la precaria inserción de los/as ciudadanos/as en el mercado laboral. De esta manera, entre 1993 y 2000 la participación del quintil de ingresos más bajos en el total del ingreso se reduce de 7,5% a 6,2%, mientras la participación del quintil más rico se eleva de 43% al 45,6%. Esto hace que la relación de inequidad<sup>25</sup> se eleve en este período más del 30%, resultando en 2000 el ingreso medio del decil más rico de la población 29,9 veces mayor que el ingreso medio del decil más pobre<sup>26</sup>.

La situación en el mercado de empleo remunerado y la profundización del patrón regresivo en la distribución de los ingresos, se evidenció también en los indicadores de pobreza por ingreso. Así, en el aglomerado del Gran Buenos Aires, el porcentaje de hogares por debajo de la línea de pobreza (LP) se elevó del 16.3% en 1991 al 20.8% en 2000, mientras en el porcentaje de personas con ingresos inferiores a la LP se incrementó del 21.6% en 1991 al 28.9% en 2000.

---

<sup>25</sup> Definida como la relación entre el ingreso medio del decil más rico y el ingreso medio del decil más pobre.

<sup>26</sup> Elaboración propia, según datos de la EPH para el aglomerado del gran Buenos Aires (GBA).

### III.3. El ambiente político-institucional y socio-cultural<sup>27</sup>

Históricamente, el sistema político argentino concentra poder tanto en forma horizontal como vertical. Esto se corresponde con la lógica del modelo que O'Donnell (1992) llama “democracia delegativa”; un sistema político donde por intermedio de las instituciones formales de la democracia se faculta a ciertas personas o grupos a ser intérpretes de los intereses del conjunto de la sociedad. Esta tradición, sumada al virtual estado de anomia social en la se produjo el cambio de gobierno en 1989, explica los amplios “rangos de tolerancia” y de concentración de poder político que caracterizó al proceso de reforma institucional. Las reformas institucionales se realizaron mientras el Poder Ejecutivo Nacional gobernaba con muy escasos contra-poderes.

Las corporaciones, incluyendo las empresarias y gran parte de los sindicatos, suscribieron esta lógica de concentración de poder. Complementariamente, se fue constituyendo una suerte de burocracia paralela a la orgánica de la administración pública, financiada con recursos “externos” al presupuesto (provenientes en su mayor parte de préstamos de los organismos multilaterales de crédito) y compenetrada con los intereses que apoyan las reformas. En esa matriz política, los sectores más postergados perdieron representatividad.

La fuerte concentración de poder en ciertos grupos se conjugó con una acción comunicativa que promueve la individualización del sujeto de derechos y obligaciones. Todo esto favorece una mayor segmentación social y una clara división entre aquellos “consumidores” que tienen poder de demanda de bienes y servicios, y los que se ubican como “potenciales beneficiarios” que dependen del poder de turno para recibir asistencia.

Los cambios institucionales y políticos se reflejan en un crecimiento y modificación de las Organizaciones No Gubernamentales (ONGs). Dentro de los propios planes sociales del Estado figura la promoción de instancias de articulación con estas organizaciones, las que se ubican en un confuso espacio de representación de los grupos más subordinados y de legitimación de la propia acción estatal. En gran medida, las ONGs consolidan un modelo asistencial que hace de la participación y del esfuerzo individual la clave para resolver el problema de los sectores marginados. Si se quiere, son totalmente funcionales a la estrategia propia de la “subsidiariedad”.

Así, y aunque la situación del mercado de empleo no ofrezca elementos para sostener esta salida, el destino de los pobres depende en gran medida de la mayor productividad que puedan extraer de su fuerza de trabajo. Para ello, se requiere el esfuerzo de capacitarse y emplearse, aun cuando no haya empleo y los pocos puestos disponibles sean precarios y no den garantías de inserción social. La idea es que en el sistema sociocultural se incorpore como principio de organización central el llamado “mérito” o “logro” [*achievement*] de las personas. Este principio sostiene que al aumentar la dependencia de cada uno respecto del valor de cambio que el mercado reconozca a lo que “puede hacer”, las retribuciones que cada uno logra percibir reflejan su mayor o menor eficiencia (Lo Vuolo, 1998b).

---

<sup>27</sup> Tomo aquí lo desarrollado en Lo Vuolo et al (1999).

De esta manera, los cambios socioculturales que se han impuesto últimamente en la sociedad argentina (y en la mayoría de los países de América Latina) tienden a ampliar las diferencias de las “oportunidades de vida al nacer” y también a establecer una escala meritocrática que restringe fuertemente la movilidad social. Por lo tanto, el mérito que se premia no es el de la capacidad potencial para contribuir al desarrollo social, sino la pertenencia a un status social preexistente y definido desde el poder.

Aun cuando los nuevos principios de organización puedan mejorar los rendimientos de autogobierno de algunas políticas públicas, aumentar la productividad de grupos seleccionados de la fuerza de trabajo e incluso remover algunos privilegios, su principal efecto es congelar la distribución de las oportunidades de vida. De esta manera, se institucionaliza una distribución desigual de la libertad de elegir, de ser por lo que se puede (potencialmente) hacer.

#### **III.4. El ambiente del gasto público social**

El fuerte deterioro en los niveles de seguridad socioeconómica de las personas se explica por dos elementos básicos: la situación macroeconómica y la retracción de las instituciones del tradicional Estado de Bienestar (EB). Claramente, el proceso de reforma implementado en los sectores sociales resultó funcional a las transformaciones económicas. En este sentido los cambios tendieron a consolidar el perfil meritocrático de las políticas sociales, a transferir al sector privado las áreas sociales más rentables, a trasladar las fuentes de financiamiento intentando aliviar las presiones impuestas por la necesidad de mejoras en la competitividad, a dismantelar los componentes protectivos del trabajo, entendidos desde la nueva sabiduría convencional como “rigideces” del mercado.

A comienzos de los años ochenta el gasto público consolidado total (GPCT) representaba alrededor de 1/3 del PBI y la mitad de este valor correspondía a finalidades sociales (GPS)<sup>28</sup>. Desde entonces y hasta la fecha, el cociente GPS/PBI se mantuvo oscilante en torno al 20%, a pesar de la reducción del peso relativo GPCT/PBI, cuyo promedio en el período 1990/2000 se ubicó por debajo del 30%. Este nivel de prioridad macroeconómica es más bien bajo, si se considera que el promedio de los países de la Unión Europea es de 32%. En valores absolutos el GPS de la Argentina, algo superior a los 60.000 millones de pesos a finales de la década del 90 significa alrededor de \$ 1.600 por habitante por año. Estos niveles de GPS y su relativo estancamiento, contrasta con el severo empeoramiento de las condiciones sociales verificadas en similar período histórico.

---

<sup>28</sup> Conforme la terminología difundida por CEPAL el cociente GPS/PBI revelaría el grado de “prioridad macroeconómica” atribuido a las finalidades sociales. La serie de PBI utilizada corresponde al nuevo cálculo del producto (base 1993), ajustado hacia atrás en el tiempo según las variaciones de la serie vigente con anterioridad, en tanto aún no existe una serie oficial histórica.

**Cuadro III.3.**  
**Gasto Público Social Consolidado**  
 % del PBI

<b>Finalidad</b>	<b>1980</b>	<b>1987</b>	<b>1992</b>	<b>1997</b>	<b>2000</b>
GASTO PUBLICO SOCIAL	17.5	20.6	19.9	19.8	21.0
Educación	3.6	4.5	3.8	4.3	4.9
Salud	3.8	4.6	4.5	4.5	4.8
Agua potable y alcantarillado	0.3	0.2	0.1	0.2	0.1
Vivienda y urbanismo	0.9	0.9	0.5	0.5	0.4
Promoción y asistencia social	0.9	1.2	0.9	1.1	1.1
Previsión social	6.3	7.6	8.5	7.5	7.9
Trabajo	1.0	0.7	0.6	0.9	0.9
Otros servicios urbanos	0.7	0.9	1.0	0.9	0.9

**Fuente:** Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (CIEPP), sobre la base de datos de la Dirección Nacional de Programación del Gasto Público Social (DNPGPS), MECON.

La evolución del GPS presenta en Argentina una característica notoria que también se verifica en el resto de los países de América Latina: tiene un comportamiento pro-cíclico, disminuyendo en las etapas de crisis y recuperándose en las fases expansivas del ciclo económico. En gran medida, este comportamiento es resultado de la estructura de financiamiento del GPS, basada en impuestos que gravan la masa salarial y los consumos. Al mismo tiempo, el alto peso de las remuneraciones dentro del GPS (incluyendo aquí los haberes del sistema previsional) lo hacen sujeto preferente de las políticas de ajuste fiscal, particularmente en contextos inflacionarios. Esta situación ha sido evidente durante los ciclos contractivos de los años 80 y su máxima expresión tiene lugar con los episodios hiperinflacionarios de 1989 y 1990.

Otra característica central del GPS argentino es la concentración de las erogaciones en un reducido número de finalidades. Así, en el año 2000, el 37,3% del total del gasto para fines sociales está destinado a previsión social, 23,3% a educación y 23,0% a salud. De esta forma, en sólo tres finalidades se concentran más del 80% del GPS. El resto (16,4%) se distribuye en una diversidad de programas de reducida escala: asignaciones familiares, programas de empleo, asistencia social, vivienda, saneamiento urbano, y otros servicios sociales y urbanos. De hecho, las erogaciones destinadas al conjunto de programas asistenciales y de sostenimiento del ingreso representan sólo 2% del PBI.

Asimismo se observa cierta especialización institucional y de las fuentes de financiamiento. Las políticas que operan bajo la lógica del seguro social tienden a concentrarse casi totalmente en la órbita nacional mientras que las políticas de acceso más universal pasaron a ser responsabilidad completa de las

provincias y los municipios. Las reformas operadas durante la década del 90 profundizaron esta característica. Así, por ejemplo, el Sistema Nacional de Previsión Social absorbió gran parte de los regímenes provinciales existentes mientras que la estructura hospitalaria, la atención primaria de la salud, la asistencia social directa y la educación pública fueron transferidas a jurisdicciones provinciales y municipales.

### III.5. El ambiente de las políticas sociales sectoriales

El estado de bienestar introdujo el concepto de ciudadanía social, pero la red de seguridad social se construyó como un sistema genérico y jerárquico. (Brodie, 1994: 53). En este sentido, muchas visiones feministas comprenden al Estado de Bienestar como un esquema de transición desde lo privado a lo público o a un estado patriarcal. El ajuste estructural (o la reestructuración) marca un movimiento desde lo público (Estado de Bienestar) nuevamente hacia lo privado (familia, mercado).

Pareciera existir un supuesto implícito de que la “economía reproductiva” puede acomodarse a cualquier cambio que se introduzca en la política macro, especialmente, al retiro de servicios públicos y subsidios, a la declinación del empleo público y al aumento de los precios y los impuestos. Esto es lo mismo que suponer que existe una oferta ilimitada de trabajo femenino no remunerado. Este es el punto en el cual la política macro tiene un sesgo masculino. (Elson, 1994: 42)

A la vuelta del tiempo, la ascendencia política del neoliberalismo (o neo-conservadurismo, según las visiones) implicó que muchas organizaciones de mujeres comenzaran a defender a un estado de bienestar al que se habían opuesto históricamente por su patriarcalismo, clasismo y racismo, y como un agente de control social. Esta traslación de límites erosionó los espacios políticos en los cuales la mayoría del movimiento de mujeres actual encontró cohesión y poder (Brodie, 1994: 56). Sin embargo, los supuestos patriarcales en que se basa el movimiento de reprivatización también construyen una visión de lo privado que ya no es sostenible. La familia nuclear ya no es el arreglo familiar más difundido. De alguna manera, el nuevo orden no ha previsto un plan coherente de reproducción social. Ubica a la mujer simultáneamente en la fuerza de trabajo y en el hogar. Esto preanuncia una crisis en la reproducción social.

Argentina no constituye una excepción en este sentido. Sintéticamente, el proceso de reformas llevado a cabo durante la década del 90 hizo eje en los siguientes supuestos básicos: i) la mejor (o única) manera de aumentar el bienestar de la población consistía en promover el crecimiento económico, cuyos frutos se derramarían al conjunto social; ii) el principal motor del crecimiento económico radicaría en el aumento de la competitividad internacional, para cuyo logro deberían subordinarse todos los demás objetivos sociales; iii) la mejora en la competitividad se lograría mediante el pleno desarrollo del individualismo productivo, sólo posible bajo la existencia de total libertad a la entrada y salida de los intercambios mercantiles<sup>29</sup>; iv) la mejor (o única) acción del Estado favorable al crecimiento económico consistiría en garantizar la reducción de los costos empresarios, lo que permitiría una rápida valorización del capital y

---

<sup>29</sup> El concepto de “individualismo productivo” se explica en Lo Vuolo (2001).

con ello una aceleración del proceso de acumulación; v) en este camino se favorecerían acciones que promovieran la transformación de las legislaciones laborales protectivas, la reducción de las imposiciones tributarias sobre los factores productivos, la búsqueda del equilibrio fiscal mediante la reducción de los gastos, la privatización de las áreas sociales rentables, la concentración de la acción pública en atenciones focalizadas y de emergencia.

De esta manera, las reformas institucionales ocurridas en Argentina pretendieron imponer una visión estrecha de la política social. Esta visión postula que el objetivo casi excluyente de la política social es el de atender las situaciones de pobreza extrema, abandonando otros objetivos como la reducción de la incertidumbre, la distribución progresiva de los ingresos, la movilidad social. Sintéticamente, puede afirmarse que los postulados que guiaron las reformas en las áreas sociales fueron<sup>30</sup>:

- La idea de segmentación de las necesidades y de las demandas de cada grupo social, de forma tal de promover la organización de las instituciones sobre la base de intereses particulares.
- Una nueva definición del concepto y las áreas de competencia de los bienes públicos y privados, de forma tal de incluir a las áreas sociales dentro de la lógica de funcionamiento del mercado.
- La exclusión de los grupos sin capacidad de demanda de las instituciones centrales de la política social.
- La privatización de la administración y de la gestión de los servicios sociales.
- La recaudación tributaria asentada en impuestos regresivos y de base universal.
- El fomento de vínculos más estrechos entre aportes y beneficios en los seguros sociales.
- La mayor desintegración entre la carga tributaria y los beneficios personales, en las restantes políticas sociales.
- Un mayor número de programas asistenciales como forma de respuesta a los problemas sociales.

En relación con estos últimos, la mayoría de los programas sociales que se diseñaron, incorporaron un “componente” mujer como “población objetivo” de los mismos, como si fueran neutros en términos de género. La consecuencia de ello, es la implementación de políticas focalizadas para los grupos vulnerables en desmedro del fortalecimiento de las instituciones de política social de corte universalista y de acceso incondicional a todos los ciudadanos/as. De hecho el tratamiento que se da a la mujer se orienta hacia la consolidación de criterios excluyentes de la población, deteriorando los derechos de ciudadanía y reproduciendo la generación de beneficiarios.

Teniendo en cuenta la temática principal que se desarrolla en este trabajo, interesa describir qué es lo que sucedió específicamente desde el punto de vista de las políticas sociales destinadas a proteger las condiciones de empleo y atender las situaciones de carencia del mismo.

---

<sup>30</sup> Sigo aquí a Lo Vuolo et al. (1999).

La reforma en las políticas relacionadas con el mercado de empleo remunerado comenzó “formalmente” con la sanción, en 1991, de la llamada Ley Nacional de Empleo que, entre otras cuestiones: i) creó el Fondo Nacional de Empleo, cuyos recursos provienen de la transferencia de fondos del programa de asignaciones familiares y desde donde se financia el “seguro de desempleo”; ii) creó distintas modalidades de contratación laboral inestables, “promovidas” mediante rebajas o eliminación de cargas sociales; iii) creó programas de empleo para los llamados “grupos especiales de trabajadores”.

Más adelante, con el argumento de mejorar la competitividad de la economía y promover el crecimiento para, de esta forma, disminuir el desempleo, el gobierno profundizó la flexibilización laboral mediante dos tipos principales de mecanismos. Por un lado, mediante el dictado de una legislación que derogó o condicionó algunos derechos laborales y restringió el alcance de otros. Por otro lado, autorizando a celebrar convenios colectivos derogando normas laborales mínimas, esto es, permitiendo negociar colectivamente a la baja en materias que antes no eran modificables por esta vía.

El seguro de desempleo y las políticas activas de empleo no estaban contempladas históricamente en los arreglos institucionales de las políticas sociales de la Argentina. El Fondo Nacional de Empleo instituido en la Ley, al que se le asignó 1,5% de las contribuciones patronales que, hasta ese momento, se destinaban a asignaciones familiares, tuvo como objetivo atender al nuevo seguro de desempleo y a muchos de los llamados programas de empleo<sup>31</sup>.

Las prestaciones por desempleo comprenden a todos los trabajadores en relación de dependencia cuyo contrato se rija por la Ley de Contrato de Trabajo. Quedan excluidos los trabajadores rurales, el servicio doméstico y quienes dejan de prestar servicios en la administración pública por medidas de racionalización administrativa. Para recibir la prestación es necesario encontrarse en situación “legal” de desempleo, estar disponible para ocupar un puesto de trabajo, inscripto en el Sistema Unico de Registro Laboral, haber cotizado al Fondo Nacional de Empleo por un período mínimo de doce meses durante los tres años anteriores al cese del contrato de trabajo que dio lugar a la situación legal de desempleo y no percibir beneficios previsionales o prestaciones no contributivas.

Como se observa en el siguiente cuadro, los requisitos para acceder al seguro de desempleo son muy estrictos y apuntan sólo a la población ubicada en el sector asalariado formal de la economía. Esto explica en gran medida su baja cobertura: el promedio mensual de prestaciones (no de beneficiarios) se mantuvo en una proporción equivalente a 6% de la desocupación abierta. Además, el valor monetario del subsidio tiene un tope reducido, acotado en el tiempo y cuyo valor fue disminuyendo sistemáticamente.

---

<sup>31</sup> Con todo, en el año 2000, el total de recursos asignados a políticas activas y pasivas de empleo alcanzaba tan sólo a 0,27% del PBI.

**Cuadro III.4**  
**Indicadores del Seguro de Desempleo**

<b>Años</b>	<b>Prestaciones</b> (en miles)	<b>Población desocupada. Total aglomerados urbanos</b> (en miles)	<b>Cobertura</b> (en %)	<b>Beneficio Medio</b> (en \$)	<b>Salario Medio Privado no Agrícola</b> (en \$)	<b>Relación beneficio/salario</b>
1994	99	870	11.32	320	933	34.3
1995	122	1544	7.92	255	945	26.98
1996	128	1469	8.71	258	939	27.48
1997	95	1426	6.69	274	927	29.56
1998	91	1186	7.65	269	936	28.74
1999	114	1277	8.94	264	949	27.82
2000	125	1382	9.01	259	964	26.87

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos de MTSS y MECON.

El otro mecanismo utilizado para enfrentar la desocupación creciente fueron los programas asistenciales de empleo. Estos programas se han difundido de forma sistemática y pasaron a ocupar un papel clave en la imagen con la que el gobierno pretende legitimación política frente a los crecientes problemas del mercado laboral. Estos programas consolidan una visión de “oferta” del problema del empleo, que apunta a individualizar características personales de los afectados que supuestamente determinarían sus dificultades de inserción en el mercado de empleo remunerado.

De acuerdo con la mencionada Ley Nacional de Empleo, se establecieron programas agrupados en dos modalidades de ejecución: i) Programas de fomento del empleo; ii) Programas de formación y capacitación. En el primer grupo se colocan las modalidades de “contratación a tiempo determinado”: aquellos contratos que se promocionan fiscalmente mediante la reducción de las contribuciones patronales y el pago de parte de la remuneración por parte del Estado. Estas modalidades se dividen según el tipo de actividad que se dice fomentar: lanzamiento de nueva actividad, práctica laboral para jóvenes, contrato de trabajo-formación. Posteriormente, se agregaron modalidades promovidas para pequeñas y medianas empresas. En 1998 se suprimieron la mayoría de estas modalidades dejando sólo el contrato de aprendizaje, pasantía o período de prueba.

A su vez, existen programas de “fomento del empleo”, que consisten básicamente en la ocupación transitoria por parte del Estado de desocupados, en actividades de interés social o en empresas privadas, mediante el pago no de un salario sino de una “ayuda económica no remunerativa”. La mayoría de estos programas no lograron una vigencia superior a los dos años y se convirtieron claramente en una política asistencial de subsidio monetario. De hecho las protestas sociales de los sectores más marginados en los últimos tiempos, tuvieron como demandas la entrega de alimentos y de “planes trabajar”.

Los programas de formación y capacitación, por su parte, pretenden proveer de capacitación en tareas específicas a distintos grupos. Así, el llamado “Proyecto Joven” apuntó a la población de menor edad y de escasos recursos, subocupados o inactivos, para su primer empleo, y se llevó adelante a través de instituciones de capacitación, mayormente constituidas para el caso. Las pasantías en empresas son programas complementarios que apuntan a facilitar el “aprendizaje” práctico en las unidades productivas. Otro grupo de programas se dirige a los trabajadores afectados por las llamadas “reconversión productiva del sector privado” y “racionalización administrativa del sector público”, pretendiendo desarrollar capacidades para el trabajo independiente en diferentes oficios (microemprendimientos).

Los problemas de este tipo de programas son la diversidad, la falta de articulación y el discutible diagnóstico del problema que pretenden abordar. Así, los programas de capacitación con pasantías: i) constituyen una estrategia de inserción laboral precaria antes que una efectiva capacitación para lograr una inserción plena; ii) generan un circuito de capacitación y entrenamiento diferenciado por nivel socio-económico; iii) el entrenamiento ocupacional semi-especializado no incluye componentes de formación personal y no se permite formar capacidades para adaptarse de manera permanente a la nuevas tecnologías y condiciones del mercado; iv) no incrementan la productividad laboral.

En cualquier caso, queda claro que las políticas implementadas en la última década no atacaron y hasta promovieron las principales manifestaciones de los problemas del mercado laboral: la persistente caída e inestabilidad en el ingreso de las personas, la expansión del empleo asalariado no registrado, la pronunciada subutilización de la fuerza de trabajo.

En síntesis: i) los diferentes mecanismos de flexibilización laboral esgrimidos para mejorar la competitividad de la economía, sólo consiguieron precarizar a niveles medievales la situación de los trabajadores en el mercado de empleo remunerado; ii) el seguro de desempleo implementado, por sus propias características, tiene una bajísima cobertura; iii) los diferentes programas de fomento del empleo se convirtieron en políticas asistenciales, a la vez que ha sido dudoso el impacto de los programas de capacitación; iv) los problemas en el mercado de empleo remunerado se agudizaron notablemente.

En lo que sigue se pretende observar en particular cómo este proceso de deterioro en las condiciones de empleo de las personas afecta de manera relativamente más severa a las mujeres que a los hombres.

#### IV. EL MERCADO DE EMPLEO

El mercado de empleo remunerado representa, en las sociedades capitalistas modernas, uno de los espacios centrales en la determinación de la condición de seguridad socio-económica de las personas<sup>32</sup>. Es a partir de la relación de trabajo que la mayoría de los individuos adquieren los ingresos monetarios que necesitan para satisfacer sus necesidades, se hacen acreedores de derecho a protección en caso de contingencias, desarrollan redes de sociabilidad, consiguen reconocimiento por parte de los otros y pueden alcanzar una cierta sensación de utilidad y/o de realización personal.

En el caso particular de Argentina, el mercado de empleo remunerado sufrió transformaciones significativas en la última década, que fueron brevemente descritas en el capítulo anterior. La subutilización de la fuerza de trabajo y de sus plenas capacidades aparecen como la característica distintiva de esta evolución.

Sin embargo, esto no fue lo único que sucedió. Un rasgo tal vez menos visible (o por lo menos más difícil de cuantificar) pero de significativa importancia, fue la pérdida de calidad de los empleos existentes. Como respuesta a los desequilibrios manifiestos en el mercado de empleo remunerado se instaló un discurso desde las esferas oficiales, avalado por “expertos” voceros del establishment y de las organizaciones multilaterales de crédito que afirma que la culpa de las dificultades en el mercado laboral está en las propias víctimas, es decir, en las personas que ofrecen su fuerza de trabajo en el mercado y tienen dificultades para encontrar oportunidades de empleo<sup>33</sup>. Desde esta perspectiva, los trabajadores y las trabajadoras (ocupados/as o no) deben aceptar la flexibilización de las condiciones de trabajo, como único camino posible hacia la superación de los desequilibrios entre la oferta y la demanda. De esta forma, sucesivas modificaciones en la legislación laboral, diferentes políticas de empleo y la propia presión de la oferta excedente de fuerza de trabajo fueron configurando la nueva situación. En la actualidad, cuesta entender la diferencia entre un mercado de empleo flexibilizado y uno precarizado.

Este no ha sido un efecto no deseado del modelo económico, sino un componente endógeno del mismo. La política económica en términos amplios, y la política hacia el mercado de empleo remunerado en términos más específicos, aplicadas en Argentina en los últimos años, han promovido el deterioro de la calidad de las oportunidades de empleo y la retracción de la red de seguridad laboral en la que se sustentaba la plena inserción social de las personas. Como consecuencia, en la actualidad la

---

<sup>32</sup> Se puede afirmar, en términos generales, que la historia del mercado del trabajo es la historia de las sociedades capitalistas. (Hidalgo, 1999: 15)

<sup>33</sup> El énfasis de este discurso fue virando en los últimos años para hacer hincapié en la necesidad de resolver el problema de la recesión económica como paso previo al mejoramiento de la situación en el mercado de empleo. Si bien resulta evidente que sin crecimiento económico no hay chances de mejorar las oportunidades en el mercado laboral, lo inverso no necesariamente se verifica. Vale recordar que en Argentina los indicadores que registran los desequilibrios de la oferta y demanda de trabajo se dispararon en momentos en que la economía crecía.

característica que predomina respecto de la situación de las personas en el mercado de empleo es la vulnerabilidad. No sólo porque se excluye a una masa numerosa y creciente de individuos del acceso a puestos de trabajo, sino porque quienes acceden o permanecen en ellos lo hacen en situación de precariedad. Lo que se intenta demostrar, en este capítulo, es que este proceso ha sido más profundo y severo para las mujeres que para los hombres.

Para ello se recurre al concepto de zona de vulnerabilidad laboral, desde una aproximación de género. Se intenta observar, por un lado, la evolución en el tiempo de la magnitud y composición de este espacio, y por otro, las características diferenciadas de los hombres y las mujeres que allí se sitúan.

#### **IV.1. El mercado de empleo urbano desde el género**

Lo importante al analizar la participación de las personas en los mercados, es la existencia de relaciones simultáneas que son no mercantiles y que determinan la posibilidad de inserción de las personas en las instituciones. (Mackintosh, 1990). El análisis de las relaciones de género se enfoca precisamente en señalar cómo las relaciones de mercado que aparecen como neutras en términos de género, implícitamente infieren el punto de vista masculino. En este sentido los mercados operan sin reconocer que el trabajo no remunerado de reproducción y mantenimiento de los recursos humanos contribuye a la realización de las relaciones formales de mercado. (Bakker: 1994).

Desde esta perspectiva de análisis, en el capítulo anterior se presentaron las características generales del ambiente del mercado de empleo en Argentina. Allí se enfatizaba, analizando la información de la última década, el incremento en la tasa de participación laboral femenina, aunque señalando que éste incremento se había dado particularmente en aquellas dimensiones que expresan la subutilización de la fuerza de trabajo. Esto es, las tasas de desocupación abierta y subocupación horaria de las mujeres siguen siendo mayores que las de los hombres, aún cuando la tasa de crecimiento de estos indicadores para los varones ha sido en el transcurso de la década mayor que para las mujeres.

Resulta interesante remarcar, tal como se desprende del cuadro siguiente, que la situación de las mujeres activas se deterioró relativamente más en la primera mitad de la década, cuando se produce el proceso más acelerado de inserción al mercado de empleo, posiblemente por el efecto deterioro de los ingresos familiares, mientras la situación de los hombres activos se deteriora relativamente más en la segunda mitad de la década, cuando la crisis en el mercado laboral adopta características estructurales.

Este proceso de deterioro en la situación de los hombres activos, no implicó una mejoría en la situación de las mujeres. Por el contrario, resulta evidente que la posición de las activas también empeoró. Más aún, la crisis de las condiciones generales del mercado laboral no implicaron una reversión de la discriminación por género existente, tal como lo demuestran quienes han estudiado la temática en este período.

**Cuadro IV.1.**  
**Tasas relativas al mercado de empleo remunerado**  
**Total de aglomerados urbanos**  
 Octubre de cada año

Indicadores	Sexo	Tasas específicas			Tasas de variación (punta a punta)		
		1990	1995	2000	1995/1990	2000/1995	2000/1990
Actividad	Varones	51.6	52.7	52.7	2.1	0.0	2.1
	Mujeres	27.4	30.7	33.4	12.0	8.8	21.9
Empleo	Varones	48.5	49.1	45.6	1.2	-7.1	-6.0
	Mujeres	25.1	24.9	28	-0.8	12.4	11.6
Desocupación	Varones	5.9	6.8	13.6	15.3	100.0	130.5
	Mujeres	8.7	18.8	16.2	116.1	-13.8	86.2
Subocupación	Varones	5.5	5.4	11	-1.8	103.7	100.0
	Mujeres	14.5	17.4	20	20.0	14.9	37.9

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos del Observatorio del Mercado de Trabajo del Mercosur.

Roca et al (1996) realiza un relevamiento de la situación laboral de las mujeres en tres regiones del país<sup>34</sup> y observa el cumplimiento de varias de las pautas señaladas anteriormente como características de la inserción femenina en el mercado de trabajo. Así, confirma el aumento en la tasa de participación de las mujeres y señala que “dentro de la población femenina son las cónyuges las que más incrementaron su participación en el mercado de trabajo, intentando reemplazar o complementar los ingresos de los jefes de hogar” (27)<sup>35</sup>.

Información cuantitativa más actualizada confirma esta tendencia. La participación de las mujeres ocupadas aumenta en todas las edades pero fundamentalmente en las edades centrales, de 25 a 49 años (pasa del 50.5% en 1990 a 53.6% en 2000) y marcadamente de 50 a 59 años (se incrementa de 35.9% a 46.7% en el mismo período).

<sup>34</sup> Las regiones estudiadas son NOA, Sur y GBA.

<sup>35</sup> Montoya (1993) discute la vigencia de la hipótesis de la mujer como trabajadora adicional en Argentina basándose en un ejercicio realizado con información de Córdoba, donde verifica el incremento de la tasa de participación de las mujeres casadas en los grupos de más elevados ingresos. Sin embargo, admite que habría un grupo de mujeres que sí actúan con la lógica de la trabajadora secundaria, y son las esposas de los jefes desocupados, que muestran de hecho la más alta tasa de actividad del grupo de mujeres considerado.

Asimismo Roca et al (1996) verifica la segmentación genérica del mercado laboral argentino, donde la “actividad femenina se concentra predominantemente en el sector terciario, particularmente en el subsector servicios, en el que se destacan la Administración Pública, el Servicio Doméstico Remunerado y los Servicios Sociales (Salud y Educación)” (28).

A similares conclusiones llega Wainerman (1994) quien observa que la segregación ocupacional se ha profundizado en el último tiempo, acompañando al retiro de la industria como generador de empleo. Asimismo afirma que “si alguna disminución de la segregación genérica vertical se advierte, es más por el empeoramiento de las condiciones de empleo de los varones que por un mejoramiento de la situación de las mujeres”. (45)

El empleo público provincial constituye otra manifestación considerable de la segregación ocupacional. Alasino (1996) demuestra empíricamente que “el empleo público es una actividad típicamente femenina, en el sentido de que la proporción de mujeres es mucho mayor que la que se observa en el nivel de la estructura ocupacional del país” (65). Esto se observa más marcadamente en las administraciones locales que a nivel federal. Este dato resulta relevante y preocupante si se piensa en la extrema vulnerabilidad de este sector de la fuerza de trabajo frente a la crisis fiscal de los estados provinciales.

La segregación ocupacional en el mercado de trabajo argentino también explicaría la diferente evolución de la tasa de empleo por género. Marshall (1998) afirma que entre 1990 y 1995 el declive de la tasa de empleo es mucho más grave para los hombres que para las mujeres y que eso se debe a la sobrerrepresentación de las actividades manufactureras y de la construcción, expulsoras de mano de obra masculina. “Esta evolución diferencial es muy coherente con los cambios en la composición del empleo, hacia actividades que reclutan más fuerza de trabajo femenina y desde actividades típicamente masculinas”. (6) En efecto, durante la década del 90 se consolida un patrón ocupacional con predominancia del sector terciario: la participación de la industria en la ocupación cae del 20.7% al 13.9% entre 1990 y 2000. En este último año, el empleo remunerado en la rama servicios comunales, sociales y personales representó casi el 38.1% del total del empleo urbano.

Por otro lado, varios trabajos confirman la existencia, aunque decreciente, de una brecha genérica de ingresos. Paz (1999) que realiza un ejercicio empírico con información cuantitativa de Salta y Jujuy, evalúa distintos componentes que explican la brecha salarial y obtiene conclusiones interesantes: i) si cada año de educación adicional de las mujeres les fuese remunerado como a los hombres, la brecha de ingresos bajaría al 10 por ciento en lugar del 27 por ciento observado; ii) si las mujeres ocuparan los puestos en los que actualmente se desempeñan los hombres, la brecha disminuiría al 13 por ciento, en lugar del 27; iii) en el componente segregación ocupacional, el 85 por ciento del diferencial se debe a la discriminación dentro de cada una de las ramas consideradas y tan sólo el 15% restante al hecho de que las mujeres estén más concentradas que los hombres en ramas con remuneraciones relativamente bajas.

Berger (1995) confirma estas tendencias en un estudio donde analiza interrelacionadamente las variables clase y género a partir de información cuantitativa del GBA. Lo interesante de este trabajo es que permite demostrar que los motivos, las condiciones y las posibilidades de inserción de las mujeres en el mercado de empleo resultan muy diferente según el estrato socioeconómico al que pertenecen. Así resulta que la tasa de participación de las mujeres que pertenecen a hogares de estratos altos aumentó

relativamente más, favorecidas por su mayor nivel educativo y por la posibilidad de transferir, aunque sea parcialmente, las responsabilidades domésticas. Sin embargo, el peso relativo de los ingresos aportados al hogar por las cónyuges de hogares pertenecientes a estratos bajos resulta mucho mayor. Esto se explica por las mayores diferencias de ingresos entre miembros del hogar (jefe y cónyuge) en los hogares de estratos altos que en los hogares de estratos bajos. En los estratos superiores las diferencias son muy importantes y se amplían a lo largo del tiempo. En cambio, en los estratos inferiores no sólo son mucho más reducidas sino que incluso llegan a invertirse, como ocurre en los hogares con jefes no calificados.

Finalmente, las mujeres son protagonistas esenciales de los fenómenos de precarización del mercado de trabajo en Argentina. Para observar esto en detalle apelamos al mencionado concepto de vulnerabilidad laboral.

#### **IV.2. Vulnerabilidad laboral e inseguridad socio-económica**

Como se mencionó a comienzos de esta sección, el mercado de empleo remunerado es un espacio de singular importancia para el estudio de las problemáticas sociales. En particular, las sociedades capitalistas modernas se han edificado en torno a la ética del trabajo, y el empleo remunerado ha sido la vía de entrada no sólo a la posibilidad de un ingreso adecuado, sino también a una red de seguridad social en sentido más amplio.

Por ello, la observación de la situación de las personas respecto del mercado de empleo es un punto de partida razonable para abordar las distintas expresiones de los problemas sociales<sup>36</sup>. Una de las nociones más difundidas últimamente para captar estas manifestaciones es la “exclusión social”, muy utilizada en la literatura anglosajona [*social exclusion*] y la discusión latinoamericana. Al analizar el uso de este término, Atkinson (1998) reconoce tres elementos que son recurrentes: i) relatividad [*relativity*]; ii) agencia [*agency*] y iii) dinámica [*dynamics*]. De esta forma, la exclusión no se entiende observando sólo las circunstancias individuales sino que debe tomar en cuenta las actividades de los otros. Al involucrar a otros agentes, en la idea de agencia (que Atkinson toma en los términos de Amartya Sen) resulta clave la idea de falta de responsabilidad individual de los excluidos con respecto a su situación personal. Finalmente, el elemento dinámico se refiere a la falta de perspectiva futura para el afectado por la exclusión y para las generaciones que lo hereden.

Quienes adhieren a estos conceptos sostienen que la exclusión económica es consecuencia de una o dos exclusiones previas: la exclusión de la propiedad o el capital y la exclusión del empleo (Martínez, 1999: 120). Sin embargo, puede haber “excluidos” del empleo que no estén excluidos económica o socialmente, porque aún les queda la protección social no contributiva. De la misma forma puede haber otro tipo de exclusiones, aún entre los incluidos en el empleo por efectos de la precarización. Según Martínez (1999) ésta conlleva un triple mecanismo: subempleo, subsalarios y subprotección social.

---

<sup>36</sup> Tomo aquí elementos de Lo Vuolo et. al. (1999).

Por su parte, la literatura francesa propone el concepto de “inserción social” [*insertion sociale*]. Con sus ambigüedades este concepto pretende dar cuenta de situaciones de carencia, cuya responsabilidad de ningún modo puede atribuirse a los afectados. En particular no se puede culpabilizar a los afectados de una situación de desempleo que no han elegido. De lo que se trata es de ayudarlos a que se ubiquen en una posición de “normalidad” dentro de la sociedad. Se intenta buscar la reinserción de las personas en un régimen común al resto de los miembros de la sociedad (Castel, 1997).

La discusión sobre la inserción social es un desprendimiento de un debate más amplio sobre lo que se ha dado en llamar la “cuestión social” [*question sociale*]. Según Rosanvallon (1995), hacia finales del siglo XIX, la idea de la cuestión social remitía a los disfuncionamientos de la sociedad industrial naciente y se vinculaba principalmente con las transformaciones del proletariado y la necesidad de protegerlo contra los “riesgos” a los que se enfrentaba dados los nuevos modos de organización social del capitalismo. En las sociedades modernas, la discusión sobre la cuestión social se traslada en gran medida al contenido de la noción de justicia distributiva. Para Rosanvallon el tema del empleo es la clave para enfrentar estos problemas. “La inserción por el trabajo debe seguir siendo la piedra angular de toda lucha contra la exclusión. La pertenencia a una colectividad no implica únicamente que se ejerza un régimen de solidaridad. Más profundamente aún, existe el principio de una utilidad recíproca que vincula a sus miembros. Más allá de cierto ‘derecho al ingreso’, hay un “derecho a la utilidad” (Rosanvallon, 1995: 122).

Castel (1997) retoma esta idea y propone que más que una nueva cuestión social, se está en presencia de una “metamorfosis” de la misma problematización que en el pasado. La metamorfosis de la cuestión social puede rastrearse históricamente estudiando los cambios experimentados en la relación salarial. A medida que se suceden las crisis a lo largo del tiempo y en diferentes lugares, esa problematización se va reformulando y se expresa en nuevos datos. Las transformaciones de la relación salarial (digamos, relación de empleo) es el dato central para entender los cambios en la metamorfosis de la cuestión social.

Para ello habría que comprender que el trabajo es el soporte privilegiado de inscripción de las personas en la estructura social. Existe una fuerte correlación entre el lugar que las personas ocupan en la división del trabajo y su participación en las “redes de sociabilidad” y los sistemas de protección social que cubren a los individuos enfrentados a los imprevistos de la existencia. Conforme estas posiciones, pueden identificarse distintas “zonas” de cohesión social. “La asociación trabajo estable-inserción relacional sólida, caracteriza una zona de integración. A la inversa, la ausencia de participación en actividades productivas y el aislamiento relacional conjugan sus efectos negativos para producir la exclusión, o mejor dicho, la desafiliación. La vulnerabilidad social es una zona intermedia, inestable, que conjuga la precariedad del trabajo con la fragilidad de los soportes de proximidad”. (Castel: 1997, 15).

Buena parte de esta conclusión tiene que ver con la relación entre la red de seguridad laboral y la situación de seguridad socio-económica de las personas. Para decirlo de otro modo, existe una alta correlación entre la posibilidad de contar con un empleo pleno y una inserción relacional sólida. El

concepto de empleo pleno que aquí se quiere caracterizar refiere al cumplimiento de las siguientes condiciones de seguridad laboral<sup>37</sup>:

- Seguridad en el mercado de trabajo: refiere a oportunidades adecuadas de empleo, garantizadas por el Estado mediante políticas de pleno empleo.
- Seguridad en el empleo: refiere a la protección contra el despido arbitrario, a la regulación de las condiciones de contratación y despido, etc.
- Seguridad en el puesto de trabajo: refiere a la demarcación de las distintas actividades, estableciendo las calificaciones requeridas para cada puesto de trabajo.
- Seguridad en las condiciones de trabajo: refiere a la regulación de las condiciones de seguridad y salud, límites al tiempo de trabajo y al trabajo nocturno, y demás instancias que permitan protección contra accidentes y enfermedades en el trabajo.
- Seguridad en la reproducción de las habilidades: refiere a la existencia de oportunidades para aumentar y retener habilidades, a través de la capacitación laboral.
- Seguridad en el ingreso: refiere a la protección del ingreso a través del establecimiento de salarios mínimos, mecanismos de indexación salarial, una seguridad social abarcativa, etc.
- Seguridad de representación: refiere a la protección de la voz colectiva en el mercado de empleo, mediante sindicatos independientes, con derecho a huelga, etc.

Puede decirse que si se cumplen estas condiciones, el empleo remunerado otorga a las personas seguridad socioeconómica y se utiliza plenamente como medio de inserción productiva y social. La ausencia de alguna de estas condiciones hace que el empleo vaya perdiendo plenitud, o bien, se vuelva cada vez más “precario”. Así, puede definir un espacio o zona donde las posibles situaciones alcanzarían un “máximo” en el empleo pleno y un “mínimo” en la desocupación abierta. En el medio se ubican las situaciones que definen diferentes grados de no plenitud en el empleo, o bien, de vulnerabilidad laboral.

Puesto en términos de la discusión anterior, la ubicación de las personas respecto de la zona de vulnerabilidad laboral resulta un indicador adecuado y bastante aproximado a su situación de inserción social.

La observación de esta zona de vulnerabilidad laboral requiere identificar las inequidades de género que ella contiene. ¿Por qué? Fundamentalmente, porque la experiencia de los hombres y las mujeres en su tránsito por la zona de vulnerabilidad laboral es diferente, como lo ha sido históricamente su relación con el trabajo entendido en un sentido más amplio. Si no se tiene en cuenta esta dimensión, se corre el riesgo, como señala Córdoba (1998) que la aparente posibilidad igualitaria de participación en el mercado naturalice la desigualdad.

---

<sup>37</sup> Sigo aquí a Standing (1999).

### IV.3. El esquema metodológico

En lo que sigue se describe el esquema metodológico utilizado para tratar de aproximarse desde el género a la zona de vulnerabilidad laboral. La información que se presenta en este trabajo se basa en procesamientos especiales realizados con los datos de las Bases Usuarias Ampliadas de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC, para el aglomerado Gran Buenos Aires, tomando en consideración las ondas de octubre de cada año, para el período 1995-2000.

Estas bases ofrecen en la actualidad la posibilidad de contar con casi toda la información del cuestionario individual de la EPH (vigente desde mayo de 1995) lo que resulta muy positivo. Como se sabe, los registros oficiales no permiten caracterizar la totalidad de las dimensiones que definen la seguridad laboral. Sin embargo, lo que se busca en este trabajo es el desarrollo de un marco metodológico que permita utilizar al máximo la información disponible para aproximarse a la cuestión de la dicotomía entre los empleos plenos y los no plenos. En particular, se pretende determinar la evolución de estos espacios e identificar características diferenciadas entre los hombres y las mujeres que participan en ellos.

Se recuerda que el objetivo es determinar la magnitud y características de la zona de vulnerabilidad laboral. Este espacio está determinado, por un lado, por los empleos plenos, es decir, aquellas ocupaciones que verifican la mayoría de las condiciones de seguridad laboral definidas anteriormente. Quienes consiguen un empleo pleno, han escapado, aunque más no sea transitoriamente, de la zona de vulnerabilidad. En el extremo inferior se encuentran las personas absolutamente desocupadas (desempleo abierto). Esta es la expresión más completa de subutilización de la fuerza de trabajo. Entre un extremo y otro, se ubican distintas expresiones de subutilización de la fuerza de trabajo que adoptan la forma de empleos no plenos. La idea de no plenitud se asocia con la carencia en alguno o en varios de los aspectos que definen la seguridad laboral.

Sobre la base de estas premisas, el esquema metodológico adoptado utiliza como elementos clasificatorios las siguientes dimensiones: i) la categoría ocupacional; ii) la temporalidad del puesto de trabajo; iii) la duración deseada y efectiva de la jornada de trabajo; iv) el cumplimiento de las normas legales asociadas al contrato de trabajo; v) la calificación de la tarea.

Respecto al primer criterio se han considerado las siguientes categorías ocupacionales:

- *asalariado/a*: incluye a quienes se desempeñan en relación de dependencia y a los trabajadores a domicilio, o en su domicilio, que mantienen relación con un sólo cliente.
- *cuenta propia*: incluye a quienes desarrollan su trabajo sin emplear personal asalariado, a los socios de cooperativas o de sociedades que no emplean asalariados y a los trabajadores a domicilio, o en su domicilio, que mantienen relación con varios clientes.
- *patrón*: incluye a quienes emplean, como mínimo, a una persona asalariada.

- *trabajador/a sin salario*: incluye a quienes trabajan sin recibir remuneración (trabajadores familiares sin remuneración y trabajadores ad-honorem).
- *servicio doméstico*: incluye a todas las personas que trabajan en esta rama, ya sea de manera asalariada o por cuenta propia.

El servicio doméstico se ha considerado en este esquema metodológico como una categoría ocupacional adicional a las tradicionales porque en el caso argentino representa una relación laboral ambigua que comprende simultáneamente características de cuentapropismo y de asalarización<sup>38</sup>. Por otro lado, constituye un tipo de empleo típicamente de “ajuste” de la fuerza de trabajo femenina, donde se reglan las horas y el tipo de servicio según las propias necesidades del hogar a partir de la situación ocupacional y de ingresos de sus miembros. Finalmente, su magnitud relativa dentro del a PEA femenina justifica su tratamiento de manera discriminada.

La categoría ocupacional constituye una primera aproximación, si bien rústica, a las condiciones de empleo de las personas. Así, considerando que las excepciones son mínimas, se considera a la totalidad de los empleos en el servicio doméstico y a la totalidad de los trabajadores sin salario como personas ocupadas en empleos no plenos. En el primer caso por lo expresado en la propia definición de la categoría. En el segundo caso, porque no se verifica una de las condiciones esenciales que definen al empleo mercantil, esto es, la existencia de una remuneración por la prestación del servicio de trabajo.

La temporalidad de la relación de trabajo es otro de los elementos que define la no plenitud de un empleo, en la medida que conspira contra la dimensión de seguridad en el empleo (según se definió anteriormente). Esto es así porque en Argentina, desde que la flexibilización de la legislación laboral lo permite, los empleos temporarios se utilizan fundamentalmente como una herramienta para ajustar a las dotaciones de personal según los ciclos de la demanda. En general, las situaciones de empleo temporario de corta duración están además asociadas a condiciones contractuales que evaden compromisos con las instituciones de la seguridad social y que carecen de otros beneficios asociados a la permanencia en el puesto de trabajo (por caso, la posibilidad de contar con vacaciones pagas). Por ello, aquellas personas que manifestaban encontrarse en un empleo temporario menor a 3 meses o bien en una ocupación a la que definen como changa, fueron incluidas en la categoría de empleo no pleno.

La extensión efectiva de la jornada de trabajo es otro de los criterios adoptados para delimitar los empleos plenos y no plenos. En este sentido, se consideró que el punto relevante era por un lado, la propia extensión de la jornada de trabajo, y por el otro la coincidencia o no entre la jornada de trabajo deseada y la jornada de trabajo efectiva. El punto es que las personas que trabajan jornadas reducidas y manifiestan deseos de trabajar más horas encuentran subutilizada su fuerza de trabajo. Asimismo, se

---

<sup>38</sup> Algunos autores y autoras consideran a las personas trabajando en el servicio doméstico como asalariados, aún cuando lo hagan para más de un cliente, en tanto no poseen la propiedad de los medios de producción que utilizan y ejecutan el trabajo según las instrucciones recibidas de sus empleadores. Otros autores y autoras consideran a las personas que trabajan como servicio doméstico para más de un cliente como cuenta propia, entendiendo que esta posibilidad de decidir por sí mismas el lugar y los horarios de trabajo, allí las ubican.

entiende que este deseo de trabajar una jornada más prolongada cobra relevancia cuando se manifiesta en una búsqueda activa de empleo. Por tal motivo, se incluyó dentro de la categoría de empleo no pleno a todas aquellas personas subocupadas que fueran demandantes de empleo<sup>39</sup>.

Cabe advertir las limitaciones del criterio adoptado, en tanto no considera dentro de este grupo a las personas que trabajan en un empleo a tiempo parcial y que, aún cuando desearían ocuparse más tiempo, se encuentran imposibilitadas de hacerlo, y por lo tanto no expresan su insatisfacción en la búsqueda activa de otro empleo, o de una ocupación mejor. Este sería el caso típico de las mujeres que por los propios acuerdos familiares a los que arriban, asumen responsabilidades domésticas que les impiden una dedicación temporal mayor en el mercado de empleo remunerado. Como se verá en el próximo capítulo, esta situación se manifiesta muchas veces como una “elección” propia, invisibilizando en muchos casos la insatisfacción que produce.

El cumplimiento de las normas legales asociadas al mercado de empleo se relaciona con la gran mayoría de las dimensiones que definen a la seguridad laboral. Implican seguridad en el empleo y en las condiciones de trabajo, pero también seguridad en el ingreso, tanto actual (por ejemplo, mediante las asignaciones familiares o la existencia de salarios mínimos) como futura (por ejemplo, mediante las contribuciones al sistema previsional que garantizarán el cobro de una jubilación). Por lo tanto, para el caso de los trabajadores asalariados la línea divisoria adoptada para considerar un empleo pleno (o no pleno) fue la existencia (o no) de una relación laboral formalizada, expresada en la existencia de algún beneficio social<sup>40</sup>.

Finalmente, se utilizó como variable delimitadora entre empleos plenos y no plenos, la calificación de la tarea que desempeñan los trabajadores por cuenta propia. Este criterio responde a las pocas caracterizaciones que se tiene del trabajo por cuenta propia que, en general, observa una dicotomía. Por un lado, incluye a profesionales calificados y de alta remuneración, y por otro, a sectores de muy baja calificación e ingresos, y elevada rotación en la actividad. Esto se refleja, por ejemplo, en el hecho que las remuneraciones en el sector cuenta propia son mucho más dispersas que en el sector asalariado. A los efectos del presente marco metodológico, se consideró como ocupados en empleos no plenos, a todos aquellos trabajadores por cuenta propia que se desempeñan en tareas no calificadas<sup>41</sup>.

---

<sup>39</sup> Se considera que una persona se encuentra subocupada cuando trabaja menos de 35 horas semanales y manifiesta deseos de trabajar más. Resulta subocupado demandante de empleo cuando traduce ese deseo en una búsqueda efectiva.

<sup>40</sup> La EPH indaga sobre los siguientes beneficios: descuentos jubilatorios, indemnización por despido, vacaciones pagas, aguinaldo, seguro de trabajo y otras. Por supuesto, un trabajador puede cobrar aguinaldo y aún encontrarse en una relación de trabajo no formal, porque no se le hagan, por ejemplo, descuentos jubilatorios. Es decir, si bien se optó por definir como empleo no pleno a quienes no tuvieran ningún beneficio, un tratamiento más detallista de esta variable podría definir al interior de la misma un degradé de situaciones más o menos precarias en términos de beneficios sociales. De todas formas, se constató que la mayoría de los trabajadores a los que no se le realizaban descuentos jubilatorios, no recibían ninguno de los otros beneficios relevados.

<sup>41</sup> Las tareas que realizan los trabajadores se agruparon según la nueva clasificación de la EPH, esto es: profesional, calificada, operativa y no calificada. Los criterios utilizados para delimitar las tres primeras suponen un conocimiento técnico o profesional y/o el desempeño de un oficio completo, mientras que las tareas no calificadas no suponen el ejercicio completo de un oficio y sólo requieren para su desempeño de una capacitación técnica exigua o nula y ninguna o muy breve experiencia laboral.

En síntesis, en el marco del presente esquema metodológico, se consideraron como ocupados en empleos no plenos, a las siguientes personas:

- Trabajadores *asalariados* en un empleo temporario menor a tres meses, o que consideraran a su ocupación como una “changa”, o que no contaran con ningún beneficio social, o que aún teniendo beneficios sociales fueran subocupados demandantes de empleo.
- Trabajadores por *cuenta propia* que estuvieran en un empleo temporario menor a tres meses de duración, o que consideraran a su ocupación como una “changa” o que desarrollaran tareas no calificadas, o que aún desarrollando tareas profesionales o calificadas fueran subocupados demandantes de empleo.
- Todos los trabajadores en el *servicio doméstico*.
- Todos los *trabajadores sin salario*.
- Los *patrones* que estuvieran en un empleo temporario menor a tres meses de duración o que fueran subocupados demandantes de empleo.

La zona de vulnerabilidad laboral queda entonces definida por las personas que se encuentran ocupadas en empleos no plenos, o que se encuentran abiertamente desocupadas.

#### **IV.4. Resultados obtenidos: Una aproximación de género a la zona de vulnerabilidad laboral en el GBA.**

El resultado más impactante obtenido del procesamiento de la información para el Gran Buenos Aires, en el período 1995-2000, tiene que ver con la propia magnitud de la zona de vulnerabilidad laboral.

Como puede observarse en el Cuadro IV.1., la zona de vulnerabilidad laboral se ha mantenido en una magnitud cercana al 50% del total de la población económicamente activa (PEA) a lo largo del período. Esto es, una de cada dos personas que participan en el mercado de empleo remunerado presenta algún tipo de dificultad de inserción, manifestada en la ausencia de alguna de las dimensiones que definen la seguridad laboral y en la subutilización de su fuerza de trabajo.

Aún cuando las situaciones de desocupación hayan sido el rasgo más visible de los problemas de empleo en la última década, la información revela claramente las dificultades que encuentran los propios ocupados para insertarse plenamente en el mercado de empleo. La composición de la zona de vulnerabilidad laboral muestra una participación mayor y creciente de los empleos no plenos (superior al 30% de la PEA), por sobre los desocupados. Esto significa que las personas que pierden un empleo pleno, parecen alternar posteriormente situaciones de empleo no pleno y desocupación, permaneciendo en el espacio de vulnerabilidad laboral, en lugar de reincorporarse a una ocupación plena.

**Cuadro IV.2.**  
**Zona de vulnerabilidad laboral**  
**Población de 15 y más años según situación ocupacional por sexo**  
 Gran Buenos Aires - % PEA – Octubre de cada año

Sexo	Vulnerabilidad	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Total	Ocupados	82,7	81,2	85,7	86,6	85,3	85,1
	Plenos (a)	53,1	49,5	53,1	52,2	50,1	51,4
	No plenos (b)	29,1	31,2	31,7	33,8	34,6	33,1
	Desocupados (c)	17,3	18,8	14,3	13,4	14,7	14,9
	Vulnerables (b+c)	46,4	50,0	45,9	47,2	49,3	48,0
Varones	Ocupados	84,5	83,3	87,6	88,2	86,6	86,6
	Plenos (a)	59,4	55,2	58,5	57,4	55,5	57,1
	No plenos (b)	24,7	27,5	28,1	30,2	30,5	29,1
	Desocupados (c)	15,5	16,7	12,4	11,8	13,4	13,4
	Vulnerables (b+c)	40,2	44,2	40,5	41,9	43,9	42,4
Mujeres	Ocupados	80,0	78,1	82,8	84,3	83,5	82,8
	Plenos (a)	43,4	40,7	44,8	44,5	42,6	43,2
	No plenos (b)	35,9	36,9	37,2	39,2	40,3	38,9
	Desocupados (c)	20,0	21,9	17,2	15,7	16,5	17,2
	Vulnerables (b+c)	55,9	58,8	54,4	54,9	56,9	56,1

Nota: El total de los ocupados puede no coincidir con la suma de los ocupados plenos y no plenos porque se han eliminado los registros sin datos.

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos de la BUA - EPH - INDEC.

La aproximación de género a la zona de vulnerabilidad laboral permite observar que su magnitud es, en términos relativos, significativamente mayor en la población económicamente activa femenina que en la masculina. Aproximadamente un 56% de las mujeres activas se encuentran en situación vulnerable, mientras esta proporción desciende al 43% en el caso de los varones. La mayor vulnerabilidad laboral relativa de las mujeres se explica tanto por una mayor proporción relativa de empleos no plenos, como también por una mayor tasa de desocupación.

Asimismo puede verse en el cuadro siguiente (Cuadro IV.3) que, tomando como referencia el último de los años bajo estudio, los dos componentes principales de la zona de vulnerabilidad laboral son la propia desocupación (14.9% de la PEA) y el empleo asalariado informal (14.3% de la PEA).

**Cuadro IV.3**  
**Población de 15 años y más según condición de vulnerabilidad**  
 Gran Buenos Aires - % PEA - Octubre de cada año

		1995	1996	1997	1998	1999	2000
Total	Asalariados sin beneficios sociales	11.3	13.3	15.3	15.5	15.2	14.3
	Cuenta propia semi o no calificados	3.7	3.6	3.3	3.8	3.5	3.4
	Servicio doméstico	3.0	3.1	3.3	2.9	3.5	3.4
	Trabajadores sin salario	1.1	1.1	0.9	1.0	1.0	0.8
	Trabajadores temporales	2.2	1.6	1.0	1.8	1.8	1.9
	Subocupados demandantes	7.8	8.5	7.8	8.8	9.7	9.3
	Total ocupados no plenos	29.1	31.2	31.7	33.8	34.6	33.1
	Desocupados	17.3	18.8	14.3	13.4	14.7	14.9
	<b>Total vulnerables</b>	<b>46.4</b>	<b>50.0</b>	<b>45.9</b>	<b>47.2</b>	<b>49.3</b>	<b>48.1</b>
Varones	Asalariados sin beneficios sociales	12.8	15.4	17.5	18.2	17.6	16.6
	Cuenta propia semi o no calificados	3.6	3.4	2.9	3.3	3.1	3.2
	Servicio doméstico	0.3	0.4	0.5	0.4	0.2	0.2
	Trabajadores sin salario	0.8	0.5	0.6	0.6	0.8	0.5
	Trabajadores temporales	1.5	1.6	0.1	1.4	1.4	1.2
	Subocupados demandantes	5.9	6.2	6.5	6.4	7.4	7.3
	Total ocupados no plenos	24.7	27.5	28.1	30.2	30.5	29.1
	Desocupados	15.5	16.7	12.4	11.8	13.4	13.4
	<b>Total vulnerables</b>	<b>40.2</b>	<b>44.2</b>	<b>40.5</b>	<b>41.9</b>	<b>43.9</b>	<b>42.4</b>
Mujeres	Asalariados sin beneficios sociales	9.1	10.1	11.8	11.5	11.8	11.1
	Cuenta propia semi o no calificados	4.0	3.8	4.0	4.6	3.9	3.7
	Servicio doméstico	7.3	7.4	7.6	6.7	8.1	7.9
	Trabajadores sin salario	1.5	1.9	1.3	1.6	1.1	1.2
	Trabajadores temporales	3.3	1.5	2.5	2.4	2.4	2.9
	Subocupados demandantes	10.7	12.2	10.0	12.5	13.0	12.2
	Total ocupados no plenos	35.9	36.9	37.2	39.2	40.4	38.9
	Desocupados	20.0	21.9	17.2	15.7	16.5	17.2
	<b>Total vulnerables</b>	<b>55.9</b>	<b>58.8</b>	<b>54.4</b>	<b>54.9</b>	<b>56.9</b>	<b>56.1</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base a BUA - EPH - INDEC.

Cuando observamos la importancia de las distintas manifestaciones de la vulnerabilidad al interior del grupo de varones y mujeres, vemos que en ambos casos la desocupación y el empleo asalariado informal son importantes, pero con algunas diferencias.

En el caso de los varones, el principal espacio de vulnerabilidad tiene que ver con el trabajo asalariado no registrado: 16.6% de la PEA masculina se encuentra en esta situación. El segundo espacio en importancia dentro de la zona de vulnerabilidad laboral es la desocupación abierta, que alcanza al 13.4% de la PEA masculina. Menos relevante resultan la subocupación horaria (7.3% de la PEA masculina) y la vulnerabilidad expresada en las ocupaciones por cuenta propia de baja calificación (3.2% de la PEA masculina).

En el caso de las mujeres, el principal espacio de vulnerabilidad es la desocupación abierta: 17.2% de la PEA femenina se encuentra buscando activamente un puesto de trabajo. La segunda manifestación de vulnerabilidad laboral en importancia es la subocupación horaria: 12.2% de la PEA femenina se encuentra en dicha situación. En tercer lugar, se encuentran las mujeres ocupadas en puestos asalariados no registrado (11.1% de la PEA femenina). El empleo en el servicio doméstico, cuya importancia como ocupación femenina no necesita resaltarse, se manifiesta como el cuarto espacio en importancia en términos de vulnerabilidad laboral, donde se ubica el 7.9% de la PEA femenina.

En síntesis, a pesar de que la metodología utilizada considera a todas las ocupadas en el servicio doméstico como ubicadas en la zona de vulnerabilidad laboral, y a pesar de la importancia que dicha ocupación tiene dentro del empleo femenino, este sector no explica la mayor parte de la vulnerabilidad laboral femenina. Por el contrario, las mujeres activas son vulnerables, fundamentalmente, por la subutilización explícita de su fuerza de trabajo, que no es demandada, o que es demandada en menor intensidad que la que las mujeres están dispuestas a ofrecer. Y, como resulta evidente de las cifras comentadas, esto constituye un rasgo característico de la vulnerabilidad laboral que difiere en su intensidad entre los géneros.

Concentrando ahora la observación al interior del grupo de ocupados, el cuadro IV.4 permite observar la dicotomía empleo pleno-empleo no pleno según categoría ocupacional<sup>42</sup>. Esto hace posible considerar, por un lado la magnitud de esta dicotomía al interior de cada categoría y, además, la participación relativa de cada categoría en el total de empleos plenos y no plenos.

La información demuestra la relevancia de la precariedad laboral en el aglomerado bajo estudio, y la persistencia y profundización de esta situación en el tiempo. Casi 40% del total de ocupados en el GBA se encuentran en empleos no plenos. Esta proporción presenta una tendencia creciente, ya que pasó de ser el 35% en 1995 al 39% en el 2000.

Nuevamente, el impacto de este rasgo de la vulnerabilidad laboral es relativamente mayor entre las mujeres que entre los hombres. La participación de empleos no plenos alcanza al 45% de las mujeres ocupadas, y se ubica en torno al 34% en el caso de los hombres ocupados.

Ampliando nuestro foco de observación ahora sobre las categorías ocupacionales, resulta que el 60% de los ocupados en empleos no plenos son asalariados, mientras otro 20% son trabajadores del servicio doméstico y casi otro 20% son trabajadores por cuenta propia. Si bien este esquema metodológico no

---

<sup>42</sup> Para estos análisis se toman los años extremos del período bajo estudio.

permite hablar en términos del sector informal urbano<sup>43</sup>, el alto peso de asalariados en el empleo no pleno indicaría que no se trata como en el pasado de ocupaciones “refugio”, de subsistencia, sino que la propia estructura central del empleo remunerado se ha vulnerabilizado.

**Cuadro IV.4**  
**Población ocupada de 15 y más años por categoría ocupacional**  
**según plenitud de la ocupación**

Gran Buenos Aires – Octubre de cada año

**a) Distribución porcentual según plenitud de la ocupación**

Sexo	Categoría ocupacional	1995			2000		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
Total	Asalariados	100	29	70	100	34	65
	Cuenta Propia	100	36	64	100	39	61
	Servicio Doméstico	100	100	0	100	100	0
	Trabajador Sin Salario	100	100	0	100	100	0
	Patrón	100	2	98	100	1	99
	<b>Total de Ocupados</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>39</b>	<b>60</b>
Varones	Asalariados	100	29	70	100	34	65
	Cuenta Propia	100	32	68	100	34	65
	Servicio Doméstico	100	100	0	100	100	0
	Trabajador Sin Salario	100	100	0	100	100	0
	Patrón	100	2	98	100	1	99
	<b>Total de Ocupados</b>	<b>100</b>	<b>29</b>	<b>70</b>	<b>100</b>	<b>34</b>	<b>66</b>
Mujeres	Asalariados	100	29	70	100	33	66
	Cuenta Propia	100	44	56	100	48	51
	Servicio Doméstico	100	100	0	100	100	0
	Trabajador Sin Salario	100	100	0	100	100	0
	Patrón	100	2	98	100	0	100
	<b>Total de Ocupados</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>54</b>	<b>100</b>	<b>47</b>	<b>52</b>

<sup>43</sup> Por caso, no se considera en la definición de las categorías el tamaño del establecimiento donde trabajan los asalariados.

**Cuadro IV.4**  
**Población ocupada de 15 y más años por categoría ocupacional**  
**según plenitud de la ocupación**

Gran Buenos Aires – Octubre de cada año

**b) Distribución porcentual según categoría ocupacional**

Sexo	Categoría ocupacional	1995			2000		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
Total	Asalariados	66	54	72	68	59	74
	Cuenta Propia	20	21	20	19	18	19
	Servicio Doméstico	7	21	0	8	20	0
	Trabajador Sin Salario	1	4	0	1	3	0
	Patrón	5	0	8	5	0	8
	<b>Total de Ocupados</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Varones (% del total)	Asalariados	42	35	46	43	38	46
	Cuenta Propia	15	13	15	13	11	14
	Servicio Doméstico	1	2	0	1	2	0
	Trabajador Sin Salario	1	2	0	0	1	0
	Patrón	4	0	7	4	0	6
	<b>Total de Ocupados</b>	<b>62</b>	<b>51</b>	<b>68</b>	<b>60</b>	<b>52</b>	<b>65</b>
Mujeres (% del total)	Asalariados	24	19	26	25	22	28
	Cuenta Propia	6	7	5	6	7	5
	Servicio Doméstico	7	20	0	7	18	0
	Trabajador Sin Salario	1	2	0	1	2	0
	Patrón	1	0	1	1	0	2
	<b>Total de Ocupados</b>	<b>38</b>	<b>49</b>	<b>32</b>	<b>40</b>	<b>48</b>	<b>35</b>

**Fuente:** Elaboración propia en base a BUA - EPH - INDEC.

Como funciona esto al interior de los grupos de hombres y mujeres? Concentrando la atención sobre las categorías mayoritarias de asalariados y trabajadores por cuenta propia<sup>44</sup>, resulta que en el caso de los varones, la participación de empleos no plenos es similar en ambas categorías. En el caso de las mujeres, la proporción de empleos no plenos es mayor entre las trabajadoras por cuenta propia (casi el 50% del total de ocupadas en esta categoría) que entre las asalariadas.

<sup>44</sup> En este análisis comparativo no se considera el caso de los trabajadores del servicio doméstico. Teniendo en cuenta que el 95% de los trabajadores de esa categoría son mujeres, resulta necesario excluirla a fin de contar con categorías comparables por sexo.

Finalmente, la mencionada participación de los asalariados sobre el total de los ocupados en empleos no plenos presenta una tendencia creciente. Esto se observa tanto en el caso de los ocupados varones como de las ocupadas mujeres.

En los cuadros siguientes pueden observarse un conjunto de características seleccionadas para los ocupados en empleos plenos y no plenos, por categoría ocupacional según sexo, para el último período temporal considerado en este estudio, es decir, octubre de 2000. Por supuesto, esta información resulta sólo indicativa, ya que a medida que se desagrega la información estadística en porciones muestrales cada vez más pequeñas, sus coeficientes de variación van aumentando<sup>45</sup>. Teniendo en cuenta esta advertencia, pueden señalarse algunos rasgos interesantes.

La falta de calidad en el empleo afecta relativamente más a los trabajadores jóvenes: más del 50% de los trabajadores de hasta 24 años se encuentran trabajando en empleos no plenos, mientras esta proporción se reduce a menos del 40% si se considera el total de los ocupados asalariados y por cuenta propia. De hecho el alto peso relativo de la no plenitud en los trabajadores jóvenes se manifiesta por igual en ambas categorías ocupacionales.

**Cuadro IV.5**  
**Población ocupada por grupo de edad según plenitud de la ocupación**  
Gran Buenos Aires – Octubre 2000

Sexo	Grupo de edad	Asalariados					
		% según grupo de edad			% según plenitud		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
Total	<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>34,2</b>	<b>65,8</b>
	Hasta 24	20,9	32,6	14,9	100,0	53,3	46,7
	De 25 a 44	51,1	46,0	53,8	100,0	30,7	69,3
	De 45 y más	28,0	21,4	31,3	100,0	26,2	73,8
Varones	<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>34,6</b>	<b>65,4</b>
	Hasta 24	20,6	34,0	13,6	100,0	57,0	43,0
	De 25 a 44	51,6	45,6	54,8	100,0	30,6	69,4
	De 45 y más	27,8	20,5	31,7	100,0	25,5	74,5
Mujeres	<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>33,5</b>	<b>66,5</b>
	Hasta 24	21,4	30,2	17,0	100,0	47,2	52,8
	De 25 a 44	50,4	46,7	52,2	100,0	31,0	69,0
	De 45 y más	28,2	23,1	30,8	100,0	27,4	72,6

<sup>45</sup> Como es sabido, el coeficiente de variación brinda una idea de la precisión de una determinada estimación. Cuanto más pequeño es el coeficiente de variación, más precisa es la estimación.

Cuadro IV.5 (cont.)

Sexo	Grupo de edad	Cuenta propia					
		% según grupo de edad			% según plenitud		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
Total	<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>38,8</b>	<b>61,2</b>
	Hasta 24	7,3	10,7	5,1	100,0	57,3	42,7
	De 25 a 44	44,7	41,6	46,6	100,0	36,2	63,8
	De 45 y más	48,0	47,7	48,3	100,0	38,5	61,5
Varones	<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>34,6</b>	<b>65,4</b>
	Hasta 24	7,6	13,0	4,7	100,0	59,1	40,9
	De 25 a 44	44,7	42,5	45,8	100,0	32,9	67,1
	De 45 y más	47,7	44,5	49,5	100,0	32,2	67,8
Mujeres	<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>48,6</b>	<b>51,4</b>
	Hasta 24	6,5	7,0	6,0	100,0	52,5	47,5
	De 25 a 44	44,8	40,1	49,1	100,0	43,6	56,4
	De 45 y más	48,8	52,9	44,9	100,0	52,6	47,4

Fuente: Elaboración propia en base a BUA - EPH - INDEC.

Si bien el mayor peso relativo de la vulnerabilidad laboral sobre los jóvenes se da tanto entre los hombres, como entre las mujeres, en este último caso resulta llamativo el alto peso relativo de los empleos no plenos entre las mujeres cuenta propia mayores: más del 50% de las mujeres de más de 45 años que trabajan por cuenta propia se encuentran en empleos no plenos. De hecho, más del 50% de las trabajadoras por cuenta propia en empleos no plenos pertenecen a este grupo de edad.

Como es esperable, tanto en el caso de los asalariados como en el de los cuenta propia, se observa una correlación positiva entre nivel de educación y calidad del empleo: más del 60% de los ocupados en empleos no plenos tienen un nivel educativo inferior al secundario completo, mientras este porcentaje se reduce al 40% en el caso de los ocupados en empleos plenos.

Esta diferenciación es aún más marcada en el caso de los trabajadores por cuenta propia, en especial de las mujeres: el 77% de las mujeres de esta categoría ocupacional, que tienen un nivel educativo inferior al primario completo se ocupan en empleos no plenos, mientras este porcentaje se reduce al 50% en el caso de los varones.

Resulta interesante observar como en el caso de los trabajadores asalariados, es mayor el peso relativo de los empleos no plenos entre las mujeres con nivel educativo alto que entre los varones de dicho nivel educativo. Mientras más del 50% de las mujeres asalariadas que trabajan en empleos no plenos tienen

un nivel educativo equivalente al secundario completo o más, este porcentaje se reduce al 30% en el caso de los hombres asalariados en empleos no plenos. Tal vez esto pueda señalarse como una evidencia por cierto muy rústica de la existencia del mencionado “techo de cristal”.

Finalmente, la correlación positiva entre nivel educativo y plenitud del empleo se hace evidente a niveles educativos altos: más del 80% de los asalariados con nivel educativo terciario completo y más del 90% de los cuenta propia con igual nivel educativo trabajan en empleos plenos. Esto último coloca al vínculo educación-empleo actuando fundamentalmente a partir de un umbral educativo realmente elevado.

**Cuadro IV.6**  
**Población ocupada por nivel educativo según plenitud de la ocupación**  
Gran Buenos Aires – Octubre 2000

Sexo	Nivel educativo	Asalariados					
		% según nivel educativo			% según plenitud		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
Total	<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>34,2</b>	<b>65,8</b>
	Primario inc.	4,8	7,0	3,7	100,0	49,2	50,8
	Secundario inc.	42,3	54,3	36,0	100,0	43,9	56,1
	Terciario inc.	34,7	28,8	37,8	100,0	28,4	71,6
	Terciario completo	18,2	9,9	22,5	100,0	18,6	81,4
Varones	<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>34,6</b>	<b>65,4</b>
	Primario inc.	5,8	7,9	4,7	100,0	47,2	52,8
	Secundario inc.	51,2	62,0	45,4	100,0	42,0	58,0
	Terciario inc.	30,5	23,6	34,1	100,0	26,8	73,2
	Terciario completo	12,5	6,4	15,8	100,0	17,7	82,3
Mujeres	<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>33,5</b>	<b>66,5</b>
	Primario inc.	3,3	5,4	2,2	100,0	55,2	44,8
	Secundario inc.	27,3	40,9	20,4	100,0	50,2	49,8
	Terciario inc.	41,9	37,8	43,9	100,0	30,2	69,8
	Terciario completo	27,6	15,9	33,5	100,0	19,3	80,7

Cuadro IV.6 (cont.)

Sexo	Nivel educativo	Cuentapropias					
		% según nivel educativo			% según plenitud		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
Total	<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>38,8</b>	<b>61,2</b>
	Primario incompleto	8,3	12,2	5,8	100,0	57,2	42,8
	Secundario inc.	49,8	55,7	46,0	100,0	43,5	56,5
	Terciario inc.	28,5	28,9	28,3	100,0	39,4	60,6
	Terciario completo	13,4	3,2	20,0	100,0	9,1	90,9
Varones	<b>Varones</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>34,6</b>	<b>65,4</b>
	Primario incompleto	9,1	13,3	6,8	100,0	50,9	49,1
	Secundario inc.	53,3	56,0	51,8	100,0	36,4	63,6
	Terciario inc.	27,8	28,1	27,6	100,0	35,0	65,0
	Terciario completo	9,8	2,5	13,7	100,0	8,9	91,1
Mujeres	<b>Mujeres</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>48,6</b>	<b>51,4</b>
	Primario incompleto	6,5	10,3	2,9	100,0	77,2	22,8
	Secundario inc.	41,7	55,3	29,0	100,0	64,3	35,7
	Terciario inc.	30,1	30,2	30,1	100,0	48,7	51,3
	Terciario completo	21,6	4,2	38,1	100,0	9,3	90,7

Fuente: Elaboración propia en base a BUA - EPH - INDEC.

La vulnerabilidad laboral parece estar asociada a situaciones de ocupación reciente, siendo este rasgo aún más pronunciado en el caso de los asalariados: más del 40% de los asalariados en empleos no plenos tienen menos de 1 año de antigüedad en la ocupación, mientras este porcentaje se reduce al 10% en el caso de los asalariados en empleos plenos. En el mismo sentido, mientras el 80% de las personas que tienen menos de tres meses en su ocupación se encuentran en empleos no plenos, este porcentaje se reduce hasta llegar a un mínimo de 11% para aquellos trabajadores con más de 10 años de antigüedad en el puesto.

Por lo tanto se puede presumir que la no plenitud laboral es una característica de los empleos de reciente creación, que los “nuevos trabajadores” tienen una muy alta probabilidad de incorporarse al mercado de empleo remunerado en una ocupación no plena, que muchos trabajadores no permanecen en el puesto más allá del período de prueba y además que los trabajadores en empleos no plenos presentan una elevada rotación en el puesto de trabajo. En esta variable no se advierten diferencias importantes por sexo.

**Cuadro IV.7**  
**Población ocupada por antigüedad en la ocupación según plenitud de la ocupación**  
 Gran Buenos Aires – Octubre 2000

Sexo	Antigüedad en la ocupación	Asalariados					
		% según antigüedad en la ocupación			% según plenitud		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
Total	<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>34,2</b>	<b>65,8</b>
	Hasta 3 meses	9,6	22,3	2,9	100,0	79,8	20,2
	3 meses a 1 año	12,9	19,2	9,6	100,0	51,0	49,0
	1 año hasta 5 años	34,8	38,2	33,0	100,0	37,6	62,4
	5 años a 10 años	18,8	12,3	22,2	100,0	22,4	77,6
	Más de 10 años	23,9	8,0	32,2	100,0	11,4	88,6
Varones	<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>34,6</b>	<b>65,4</b>
	Hasta 3 meses	10,5	24,6	3,0	100,0	81,1	18,9
	3 meses a 1 año	12,9	19,2	9,6	100,0	51,5	48,5
	1 año hasta 5 años	33,7	36,3	32,3	100,0	37,4	62,6
	5 años a 10 años	19,0	12,6	22,4	100,0	23,0	77,0
	Más de 10 años	23,8	7,3	32,6	100,0	10,6	89,4
Mujeres	<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>33,5</b>	<b>66,5</b>
	Hasta 3 meses	8,0	18,3	2,8	100,0	77,0	23,0
	3 meses a 1 año	12,8	19,1	9,6	100,0	50,1	49,9
	1 año hasta 5 años	36,6	41,6	34,1	100,0	38,0	62,0
	5 años hasta 10 años	18,6	11,8	21,9	100,0	21,4	78,6
	Más de 10	24,1	9,2	31,6	100,0	12,8	87,2

Cuadro IV.7 (cont.)

Sexo	Antigüedad en la ocupación	Cuenta propia					
		% según antigüedad en la ocupación			% según plenitud		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
Total	<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>38,8</b>	<b>61,2</b>
	Hasta 3 meses	9,4	17,6	4,3	100,0	72,4	27,6
	3 meses a 1 año	9,5	14,2	6,5	100,0	58,0	42,0
	1 año hasta 5 años	28,5	33,3	25,4	100,0	45,5	54,5
	5 años a 10 años	15,9	12,2	18,3	100,0	29,8	70,2
	Más de 10 años	36,6	22,7	45,5	100,0	24,1	75,9
Varones	<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>34,6</b>	<b>65,4</b>
	Hasta 3 meses	8,7	17,8	3,9	100,0	71,0	29,0
	3 meses a 1 año	9,6	13,4	7,5	100,0	48,7	51,3
	1 año hasta 5 años	26,8	32,4	23,8	100,0	42,0	58,0
	5 años a 10 años	17,0	14,3	18,5	100,0	29,1	70,9
	Más de 10 años	37,9	22,1	46,4	100,0	20,2	79,8
Mujeres	<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>48,6</b>	<b>51,4</b>
	Hasta 3 meses	11,1	17,2	5,4	100,0	74,8	25,2
	3 meses a 1 año	9,4	15,4	3,7	100,0	79,5	20,5
	1 año hasta 5 años	32,3	34,8	30,0	100,0	52,1	47,9
	5 años hasta 10 años	13,5	8,9	17,8	100,0	31,9	68,1
	Más de 10	33,7	23,8	43,1	100,0	34,1	65,9

Fuente: Elaboración propia en base a BUA - EPH - INDEC.

Al analizar la participación relativa de los empleos no plenos por rama de actividad, se observa el fuerte peso de la vulnerabilidad laboral en los trabajadores por cuenta propia del comercio: más del 50% de los cuenta propia que trabajan en empleos no plenos los hacen en esta rama de actividad, mientras esta participación se reduce a menos del 15% en el caso de los cuenta propia en empleos plenos. De hecho en esta rama de actividad, el 70% de los ocupados están en empleos no plenos.

Entre los asalariados, también es importante la participación de los empleados de comercio en el total de empleos no plenos (casi 25%). Por otro lado, la no plenitud resulta relevante para los asalariados de la construcción (casi 60% de los asalariados de esta rama trabajan en empleos no plenos) y en transporte y comunicaciones (45%).

**Cuadro IV.8**  
**Población ocupada por rama de actividad según plenitud de la ocupación**  
 Gran Buenos Aires – Octubre 2000

Sexo	Rama de actividad	Asalariados					
		% según rama de actividad			% según plenitud		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>34.2</b>	<b>65.8</b>
	Industria	19.8	18.6	20.4	100.0	32.1	67.9
	Construc. y Sum. de elect., gas y agua	6.0	10.4	3.7	100.0	59.2	40.8
	Comercio, Restaurantes y Hoteles	19.3	24.1	16.8	100.0	42.8	57.2
	Transporte y Comunicaciones	10.5	13.9	8.8	100.0	45.1	54.9
	Actividades financieras e inmobiliarias	12.6	8.3	14.8	100.0	22.5	77.5
	Adminis. Pública, educacion y salud	23.7	15.2	28.1	100.0	21.9	78.1
	Otros serv.personales y comunitarios	8.1	9.6	7.3	100.0	40.5	59.5
	Sin datos		0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
<b>Varones</b>	<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>34.6</b>	<b>65.4</b>
	Industria	22.9	18.3	25.3	100.0	27.8	72.2
	Construc. y Sum. de elect., gas y agua	8.9	16.1	5.1	100.0	62.5	37.5
	Comercio, Restaurantes y Hoteles	18.6	22.5	16.5	100.0	42.0	58.0
	Transporte y Comunicaciones	14.4	18.5	12.2	100.0	44.4	55.6
	Actividades financieras e inmobiliarias	12.2	7.3	14.7	100.0	20.9	79.1
	Adminis. Pública, educacion y salud	14.0	6.3	18.1	100.0	15.6	84.4
	Otros serv.personales y comunitarios	9.1	10.9	8.1	100.0	41.7	58.3
	Sin datos		0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>33.5</b>	<b>66.5</b>
	Industria	14.5	18.9	12.3	100.0	43.6	56.4
	Construc. y Sum. de elect., gas y agua	1.1	0.5	1.5	100.0	15.1	84.9
	Comercio, Restaurantes y Hoteles	20.5	26.9	17.3	100.0	43.9	56.1
	Transporte y Comunicaciones	4.1	5.9	3.1	100.0	48.8	51.2
	Actividades financieras e inmobiliarias	13.3	9.9	15.1	100.0	24.8	75.2
	Adminis. Pública, educacion y salud	40.0	30.6	44.7	100.0	25.7	74.3
	Otros serv.personales y comunitarios	6.4	7.2	6.0	100.0	37.5	62.5
	Sin datos		0.0	0.0	100.0	0.0	100.0

Cuadro IV.8 (cont.)

Sexo	Rama de actividad	Asalariados					
		% según rama de actividad			% según plenitud		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>38.8</b>	<b>61.2</b>
	Industria	11.2	7.8	13.4	100.0	26.8	73.2
	Construc. y Sum. de elect., gas y agua	17.0	16.7	17.1	100.0	38.3	61.7
	Comercio, Restaurantes y Hoteles	30.0	54.0	14.7	100.0	70.0	30.0
	Transporte y Comunicaciones	8.7	2.7	12.5	100.0	12.1	87.9
	Actividades financieras e inmobiliarias	12.3	2.5	18.6	100.0	7.8	92.2
	Adminis. Pública, educación y salud	6.1	4.1	7.3	100.0	26.1	73.9
	Otros serv.personales y comunitarios	14.8	12.2	16.4	100.0	32.1	67.9
	Sin datos		0.0	0.0	100.0	54.9	45.1
<b>Varones</b>	<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>34.6</b>	<b>65.4</b>
	Industria	10.1	8.7	10.9	100.0	29.7	70.3
	Construc. y Sum. de elect., gas y agua	24.4	27.1	22.9	100.0	38.3	61.7
	Comercio, Restaurantes y Hoteles	25.5	45.9	14.8	100.0	62.0	38.0
	Transporte y Comunicaciones	11.6	2.8	16.2	100.0	8.4	91.6
	Actividades financieras e inmobiliarias	12.5	3.0	17.5	100.0	8.3	91.7
	Adminis. Pública, educación y salud	3.2	2.1	3.7	100.0	22.7	77.3
	Otros serv.personales y comunitarios	12.7	10.3	13.9	100.0	28.1	71.9
	Sin datos		0.0	0.0	100.0	100.0	0.0
<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>48.6</b>	<b>51.4</b>
	Industria	13.7	6.2	20.9	100.0	22.0	78.0
	Construc. y Sum. de elect., gas y agua	0.0	0.0	0.0	--	--	--
	Comercio, Restaurantes y Hoteles	40.1	67.1	14.4	100.0	81.6	18.4
	Transporte y Comunicaciones	2.0	2.5	1.6	100.0	60.1	39.9
	Actividades financieras e inmobiliarias	11.8	1.6	21.6	100.0	6.5	93.5
	Adminis. Pública, educación y salud	12.7	7.3	17.9	100.0	28.0	72.0
	Otros serv.personales y comunitarios	19.6	15.3	23.7	100.0	38.0	62.0
	Sin datos		0.0	0.0	100.0	0.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a BUA - EPH - INDEC.

Esta información en su desagregación por sexo permite apreciar los mencionados aspectos de la segregación ocupacional. El 40% de las asalariadas se concentran en la rama de actividad que concentra la administración pública y a las trabajadoras de la educación y la salud, siguiéndole en importancia, con el 20% las trabajadoras del sector comercio. Asimismo, esta última rama de actividad concentra al 40% de las trabajadoras por cuenta propia, 20% de las cuales se dedican a otros servicios personales.

Entre los trabajadores asalariados, resulta llamativa la diferencia en la sobreocupación (en términos de cantidad de ocupaciones) entre los hombres y las mujeres que trabajan en empleos no plenos. Menos del 5% de los hombres asalariados en empleos no plenos tienen más de una ocupación, mientras este porcentaje se eleva por sobre el 10% en el caso de las mujeres de la misma categoría ocupacional.

**Cuadro IV.9**  
**Población ocupada según cantidad de ocupación por plenitud de la ocupación**  
Gran Buenos Aires – Octubre 2000

Sexo	Cantidad de ocupaciones	% según cantidad de ocupaciones			% según plenitud		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
<b>Asalariados</b>							
Total	<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>34.2</b>	<b>65.8</b>
	Una	92.0	93.1	91.5	100.0	34.6	65.4
	Dos	8.0	6.9	8.5	100.0	29.7	70.3
Varones	<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>92.4</b>	<b>100.0</b>	<b>34.6</b>	<b>65.4</b>
	Una	93.3	95.2	92.4	100.0	35.3	64.7
	Dos	6.7	4.8	0.0	100.0	25.1	74.9
Mujeres	<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>33.5</b>	<b>66.5</b>
	Una	89.8	89.5	90.0	100.0	33.3	66.7
	Dos	10.2	10.5	10.0	100.0	34.7	65.3
<b>Cuenta propia</b>							
Total	<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>38.8</b>	<b>61.2</b>
	Una	93.4	93.9	93.1	100.0	39.0	61.0
	Dos	6.6	6.1	6.9	100.0	35.9	64.1
Varones	<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>94.8</b>	<b>100.0</b>	<b>34.6</b>	<b>65.4</b>
	Una	94.3	93.2	94.8	100.0	34.2	65.8
	Dos	5.7	6.8	0.0	100.0	41.0	59.0
Mujeres	<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>48.6</b>	<b>51.4</b>
	Una	91.5	95.1	88.1	100.0	50.5	49.5
	Dos	8.5	4.9	11.9	100.0	28.1	71.9

**Fuente:** Elaboración propia en base a BUA - EPH - INDEC.

Finalmente, y tal como era de esperar, existe una relación directa entre el nivel de ingreso y la calidad del empleo. El ingreso per cápita familiar promedio de los ocupados en empleos no plenos es casi la mitad del ingreso per cápita familiar de los ocupados en empleos plenos.

Resulta interesante remarcar que mientras más del 50% de los ocupados varones en empleos no plenos pertenecen a hogares que se ubican en los deciles más pobres (1 a 4) de la distribución del ingreso per cápita familiar, este porcentaje se reduce al 40% en el caso de las ocupadas mujeres. Esto podría tomarse como un indicador de que las mujeres aceptan desempeñarse en ocupaciones de menor calidad aún cuando el ingreso de sus hogares no sea tan modesto. De hecho, casi 15% de las ocupadas asalariadas en empleos no plenos pertenecen a hogares ubicados en la cúspide (deciles 9 y 10) de la distribución del ingreso per cápita familiar.

**Cuadro IV.10**  
**Población ocupada según decil de ingreso per cápita familiar por plenitud de la ocupación**  
Gran Buenos Aires – Octubre 2000

Sexo	Decil de ingreso per cápita familiar	Asalariados					
		% según ingreso per cápita familiar			% según plenitud		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>34.2</b>	<b>65.8</b>
	Decil 1 a 4	32.2	46.6	24.8	100.0	49.2	50.8
	Decil 5 a 8	44.9	42.3	46.2	100.0	32.0	68.0
	Decil 9 a 10	22.9	11.1	29.0	100.0	16.5	83.5
<b>Varones</b>	<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>34.6</b>	<b>65.4</b>
	Decil 1 a 4	38.2	51.6	31.2	100.0	46.4	53.6
	Decil 5 a 8	42.9	39.4	44.8	100.0	31.6	68.4
	Decil 9 a 10	18.9	9.0	24.0	100.0	16.4	83.6
<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>33.5</b>	<b>66.5</b>
	Decil 1 a 4	21.9	37.8	13.9	100.0	57.5	42.5
	Decil 5 a 8	48.3	47.5	48.7	100.0	32.7	67.3
	Decil 9 a 10	29.8	14.8	37.4	100.0	16.5	83.5

Cuadro IV.10 (cont.)

Sexo	Decil de ingreso per cápita familiar	Cuenta propia					
		% según ingreso per cápita familiar			% según plenitud		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>38.8</b>	<b>61.2</b>
	Decil 1 a 4	42.1	58.2	31.8	100.0	53.9	46.1
	Decil 5 a 8	37.3	33.4	39.8	100.0	34.9	65.1
	Decil 9 a 10	20.6	8.4	28.4	100.0	15.9	84.1
<b>Varones</b>	<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>34.6</b>	<b>65.4</b>
	Decil 1 a 4	45.3	63.0	35.6	100.0	49.0	51.0
	Decil 5 a 8	37.0	29.4	41.2	100.0	27.9	72.1
	Decil 9 a 10	17.7	7.6	23.2	100.0	15.1	84.9
<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>48.6</b>	<b>51.4</b>
	Decil 1 a 4	34.8	49.9	20.9	100.0	68.5	31.5
	Decil 5 a 8	38.0	40.3	35.9	100.0	50.6	49.4
	Decil 9 a 10	27.2	9.8	43.1	100.0	17.1	82.9

Fuente: Elaboración propia en base a BUA - EPH - INDEC.

En síntesis, el ejercicio de estimación cuantitativa y caracterización de la zona de vulnerabilidad laboral realizado en este trabajo permitió observar su fuerte peso en el total de la población económicamente activa del GBA. Este espacio permanece extendido aún cuando se reducen los índices de desocupación, porque los empleos no plenos presentan una tendencia creciente.

El peso de la precariedad de los empleos resulta similar entre los trabajadores asalariados y los cuenta propia. Los primeros representan la mayoría de los puestos de trabajo no plenos (alrededor del 60%) y esta participación manifiesta también una evolución creciente. Ya no se trata, como en el pasado, de la existencia de ocupaciones “refugio” para contener a contingentes con problemas de inserción laboral en épocas de retracción del ciclo económico. Por el contrario, lo que se manifiesta de manera creciente es la pérdida de plenitud de los “antiguamente” plenos empleos asalariados<sup>46</sup>.

<sup>46</sup> Cabe señalar que, además, el mercado de empleo presenta una consolidación del alto grado de asalarización: los trabajadores y trabajadoras asalariados representan casi el 70% del total de ocupados/as.

Por otro lado, el aproximarnos a esta zona de vulnerabilidad con una mirada desde el género nos permitió observar que el peso de la vulnerabilidad es relativamente mayor entre las mujeres que entre los hombres, tanto porque hay relativamente más desocupadas que desocupados, como porque hay relativamente más ocupadas en empleos no plenos, que ocupados en este tipo de empleos.

Esta conclusión no se produce únicamente porque las mujeres son la casi totalidad de ocupadas en el servicio doméstico, categoría que se ha considerado completamente no plena. Aproximadamente el 60% de las mujeres ocupadas en empleos no plenos son asalariadas o trabajadoras por cuenta propia<sup>47</sup>. Y aquí cabe señalar dos aspectos interesantes: i) por un lado, el peso relativo de las ocupadas asalariadas es creciente en la totalidad de ocupadas en empleos no plenos y ii) el peso relativo de la no plenitud es significativamente mayor entre las ocupadas por cuenta propia, que entre los ocupados de esta misma categoría.

El mayor peso relativo de la vulnerabilidad laboral en la población económicamente activa femenina plantea la necesidad de insistir con el condicionamiento que implica para la plena inserción laboral de las mujeres la vigencia de una estructuración genérica del mercado de empleo, conjuntamente con una injusta distribución de las responsabilidades domésticas al interior de los hogares. A pesar de los cambios positivos ocurridos, todavía no resulta un hecho del pasado que las mujeres se ocupan mayoritariamente de organizar y atender las tareas domésticas y de cuidado de sus hogares. Esto ocurre obviamente, en los hogares tradicionales y en los crecientes hogares monoparentales con jefatura femenina. Este hecho resulta hoy aún más significativo, cuando se evidencia la retracción del Estado de algunas responsabilidades de reproducción social que antes asumía, y cuando las condiciones de ingreso y nivel de vida de la mayoría de la población se ha deteriorado. En el próximo capítulo se aborda esta problemática para el caso argentino.

---

<sup>47</sup> Esta situación difiere con las conclusiones de algunos trabajos que afirman que el problema de la precarización del empleo femenino reside fundamentalmente en las trabajadoras del servicio doméstico. Por ejemplo, Galín (1999) llega a esta conclusión en el análisis de la situación de los trabajadores asalariados en términos de cobertura social, y sostiene que “al menos en los países del Mercosur, toda la diferencia se explica por la incidencia del servicio doméstico en el empleo femenino. Si se lo excluye, el empleo asalariado femenino es menos precario que el masculino. Esto sugiere un objetivo de política laboral antidiscriminatoria claro: incrementar la protección de las trabajadoras del servicio doméstico, acercando las regulaciones vigentes a las del conjunto de los trabajadores del sector privado, estableciendo medidas de promoción de la protección social del sector.” Asimismo, las evidencias presentadas en este trabajo permiten discutir las tesis de quienes afirman que a pesar del deterioro de las condiciones en el mercado de empleo remunerado, “las mujeres están mejor que los hombres”.

## V. LAS RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS

El hogar es el ámbito social en el que tienen lugar las actividades ligadas a la producción y reproducción, biológica y social, de la población. La familia, definida por relaciones de parentesco constituye la base del hogar, y su composición es por un lado resultado de diversos procesos a lo largo del ciclo vital de sus miembros y por otro, de las conexiones que se establecen con las formas más amplias de producción, reproducción y consumos, ligadas al mantenimiento de sus miembros. (Oberman, 1989: 6)

En muchos análisis se ha asumido que los hogares constituyen unidades y como tales adoptan sus decisiones respecto de la manera de garantizar su propia reproducción. Esta visión supone asimismo una unidad de intereses entre los miembros del hogar y tiende a minimizar los conflictos o las diferencias de intereses de sus miembros (Hartmann, 1981)<sup>48</sup>. Más aún, en esta perspectiva también se soslayan los condicionantes que ejercen sobre los hogares y sus miembros las estructuraciones de otras instituciones. Como resulta evidente a esta altura, ninguna de estas instituciones, ni el mercado de empleo, ni los hogares, son neutrales en términos de género.

En este capítulo, se pretende analizar cómo la estructuración genérica del mercado de empleo afecta las decisiones de las personas agrupadas en hogares, con relación a su organización de las actividades de producción y reproducción, y cómo la adjudicación genérica de estos roles determinan la diferente inserción de las personas en el mercado de empleo remunerado. Con la poca evidencia empírica disponible se pretende una aproximación a estos fenómenos para el caso argentino.

### V.1. La “domesticidad”

Williams (2000) resume la relación condicional entre responsabilidades doméstica y posibilidades de inserción en el mercado de empleo remunerado en el concepto de “domesticidad” [*domesticity*]. Según ella el sistema de géneros tiene dos definiciones características. La primera es la organización del trabajo de mercado (empleo remunerado) en torno a la norma de un “trabajador ideal” que se ocupa a tiempo completo e incluso trabaja horas extras, y que destina muy poco tiempo a las tareas de cuidado y crianza de los menores. La segunda característica central es el sistema de provisión de los servicios de cuidado, que marginaliza a quienes desarrollan esa tarea.

La norma del trabajador ideal consiste en la estructuración de la organización del trabajo, de forma tal de posibilitar a las unidades de producción demandar fuerza de trabajo que pueda emplearse a tiempo completo, asumir horas de trabajo en exceso a la jornada habitual y aceptar movilidad geográfica. Esta norma requiere que los trabajadores que la conforman cuenten con un flujo disponible de trabajo

---

<sup>48</sup> El interés del Estado en promover los hogares como unidades políticas surgió de su necesidad de socavar aparatos políticos previos basados en el parentesco. En sociedades preestatales, los grupos de parentesco tomaban decisiones políticas y económicas fundamentales. (Hartmann, 1981)

doméstico que les permita no sólo tener atendidas sus propias necesidades, sino, además, verse exentos de asumir responsabilidades en la atención de las necesidades de los otros con quienes convive.

La estructuración genérica actual permite a los hombres contar con este flujo de trabajo doméstico en mucha mayor medida que las mujeres. Y esto se hace obviamente más evidente en los sectores de bajos ingresos que no pueden siquiera contratar estos servicios en el mercado. Esta situación se refleja en la discriminación de género en el mercado de empleo ya comentada anteriormente. La inmensa mayoría de las mujeres no pueden constituirse en trabajadores ideales y esto las segrega a trabajos a tiempo parcial, a trabajos de menores responsabilidades y constituye un límite estricto en las posibilidades de desarrollo de una carrera (techo de cristal). Esto sucede tanto porque las mujeres combinan un empleo remunerado con sus responsabilidades domésticas, como así también por la intermitencia de su inserción laboral debida a las interrupciones provocadas a lo largo de su ciclo de vida.

La contracara de esta situación es la marginación de quienes se dedican a las tareas de cuidado. En un doble sentido. Por un lado, las mujeres que ejercen sus responsabilidades domésticas se ven discriminadas en el mercado de empleo, si simultáneamente se insertan en él. Por otro lado, las mujeres que “deciden” dedicarse exclusivamente a las tareas de cuidado, ven subvalorada su contribución al hogar y a la sociedad. Más aún, las personas que deciden ofrecer sus servicios domésticos en el mercado de empleo, reciben paupérrimas condiciones de trabajo, malas remuneraciones y baja consideración de la utilidad social de su tarea. Nuevamente, y como ya se describió, las mujeres son quienes en mayor medida se ocupan en este tipo de empleos subvalorados.

Esto es así porque la ideología de la domesticidad sostiene que los hombres “naturalmente” pertenecen al mercado porque son competitivos y agresivos y las mujeres pertenecen al hogar dada su preocupación “natural” por las relaciones, los menores y la ética del cuidado. Desde esta perspectiva, el mercado de se ha manifestado incapaz para generar igualdad de género, con el argumento que las mujeres tienen (más que los hombres) objetivos distintos a la eficiencia económica. (Benería, 1999)<sup>49</sup>

Aun cuando se han producido evidentes progresos en la inserción de las mujeres al mercado de empleo, lo mismo no ha sucedido con la inserción de los hombres a las tareas de cuidado. “La domesticidad no ha muerto, ha mutado” (Williams, 2000: 3). En este sentido, la inequidad de género está hoy adoptando mecanismos estructurales más impersonales, que son vividos a través de formas culturales más fluidas. Una consecuencia de esto es la (re)producción de la subordinación aún cuando las mujeres actúan crecientemente como individuos que no se encuentran bajo el comando directo de un individuo hombre (Fraser, 1997).

La domesticidad no sólo adjudica tareas específicas a las mujeres, sino también a los hombres, que se encuentran “obligados” a conformar la norma de “trabajadores ideales”. En este sentido, así como la mayor inserción de las mujeres en el empleo remunerado no modificó las expectativas respecto a sus responsabilidades domésticas, tampoco disminuyó las expectativas de que los hombres sean los proveedores del hogar. Esto último resulta evidente en los hogares donde ambos cónyuges están

---

<sup>49</sup> Nelson (1996) desarrolla este concepto de género como metáfora desarrollando un esquema conceptual que permite identificar los valores asociados culturalmente a cada sexo.

insertos en el mercado de empleo remunerado. Independientemente del nivel de ingreso de cada uno de ellos, el hombre está “sosteniendo” al hogar, y la mujer “colaborando” en esta tarea.

Otro aspecto que refuerza el imperio de la domesticidad es la idea que los niños deben ser criados por su progenitores. En este sentido, la expectativa es que las madres posean todo el tiempo y el amor del mundo para dedicar a sus hijos e hijas. La misma expectativa no se sostiene siempre para los padres varones. Esto también resulta una falsa ética. Cuando se afirma que los niños no deberían ser criados por “extraños”, no se tiene en cuenta, por ejemplo, cuan extraños son los docentes que “crían” a los niños durante los 10 años de educación formal obligatoria. Nadie en su sano juicio se atrevería a discutir la forma de organización de la escolaridad, a pesar de lo cual muchos y muchas sí discuten la conveniencia de los servicios públicos y privados de cuidado infantil.

En definitiva, el proceso comentado implica que se ha pasado de una situación donde las mujeres tenían formalmente a su cargo las tareas de cuidado de los menores, los enfermos y las personas mayores, a una situación donde estos grupos han dejado de “existir”. El resultado es que las mujeres aún asumen todas las responsabilidades domésticas pero a un costo mucho mayor. La convivencia de la domesticidad con la mayor inserción de las mujeres en el mercado de empleo dio lugar al nacimiento de la doble jornada femenina.

Este término se utiliza para describir la naturaleza del trabajo que realizan las mujeres que se insertan en el mercado de empleo y continúan realizando el trabajo no remunerado en el hogar. A esto se suma en algunos casos, el trabajo comunitario. La multiplicidad de roles que han asumido las mujeres, como receptoras de ingreso en un empleo remunerado, como principales responsables de las tareas del hogar y del cuidado de los menores y las personas mayores, y como agentes activos en sus propias comunidades, las han llevado a buscar la manera de ajustarse a esta presión sobre su propio tiempo. En la mayoría de los casos, este ajuste se realiza limitando las horas de descanso y el tiempo de ocio personal (Floro, 1999). En síntesis, la doble (o triple) jornada se traduce en un deterioro de la calidad de vida de las mujeres.

## **V.2. Los conflictos cooperativos, o el hogar como espacio de lucha**

La restricción impuesta a las mujeres por los roles de género que determinan las responsabilidades domésticas, es colocada en mucha literatura económica bajo la retórica de la elección<sup>50</sup>. La posición desventajosa de las mujeres en el mercado de empleo estaría explicada por el hecho que ellas mismas “eligen” ubicarse en puestos que requieren menos educación y menor nivel de habilidades. En el mismo

---

<sup>50</sup> Las corrientes principales del pensamiento económico han encontrado artilugios retóricos para explicar (y justificar?) la posición de las mujeres sin analizarla específicamente. Como señalan Folbre y Hartmann (1999), desde la teoría neoclásica se ha apelado a la idea del interés personal y la utilidad conjunta, y desde la teoría marxista, al interés y la solidaridad de clase. “En la tradición neoclásica, la existencia de una función de utilidad conjunta en el hogar oculta las posibilidades de conflicto entre los miembros de la familia; en la tradición marxista, el supuesto de que los intereses de clase es lo prioritario y determinante oculta las posibilidades de conflicto entre personas de una misma clase social.” (Carrasco, 1999: 44)

sentido, la menor participación económica de las mujeres sería un proceso de autoexclusión. Sin embargo, esta es la retórica de una falsa libre-elección<sup>51</sup>.

Permitirle a las mujeres “elegir” conformar la norma de trabajadores ideales, cuando no cuentan con los privilegios de un flujo de trabajo doméstico como el que tienen los hombres, no es equidad (Williams, 2000). Una clara evidencia de esta falsa elección es el trabajo a tiempo parcial. Qué están eligiendo las personas que optan por esta alternativa? Están eligiendo un trabajo sin cobertura social y sin posibilidades de progreso en términos de carrera? Puesto de esta manera, esta “elección” parece poco racional. Las mujeres pueden estar eligiendo no constituirse en “trabajadores ideales”, pero no eligen la marginación que esta decisión trae implícita.

La fuerza de esta retórica de la elección radica en la transición del lenguaje del status al lenguaje del afecto. Esto es, anteriormente los hombres se apropiaban del trabajo de las mujeres por su explícita, reconocida y aceptada posición superior. O lo que es lo mismo, “antes” los hombres “permitían” a “sus” mujeres que se insertaran en el mercado de empleo. Actualmente, los hogares ejecutan un proceso de toma de decisiones, donde las parejas “reflexionan y deciden” conjuntamente cuál es la mejor distribución de responsabilidades que hará felices a todos en el largo plazo. La sensación subjetiva de autenticidad de la propia “elección” puede simplemente estar reflejando la decisión de alinear la propia vida con las expectativas e instituciones de la domesticidad (Williams, 2000)<sup>52</sup>.

Para ponerlo brevemente, antes del capitalismo, el hombre poseía el trabajo de la mujer (y de los menores) por una cuestión de jerarquía. Con el advenimiento del capitalismo y la división de las esferas (la creación del mercado y la exclusión de las tareas domésticas de este espacio), y la paulatina inserción de las mujeres en el mercado de empleo remunerado, la aparente mayor equidad de género invisibiliza el trabajo doméstico para que el varón pueda seguir apropiándose de él. En la medida en que las tareas del hogar no son consideradas trabajo, no resulta necesario explicar por qué el hombre se apropia de él, y mucho menos por qué esta apropiación debería ser confiscada.

Esta descripción resulta apropiada para referirse en sentido amplio el conjunto de actividades que se desarrollan al interior de los hogares, y es aún más pertinente con relación a las tareas domésticas propiamente dichas, que a las tareas de cuidado. Los hombres han manifestado una creciente necesidad de contar con más tiempo para estar con sus hijos y contribuir con su crianza, pero nada manifiestan respecto del deseo de hacerse cargo de otras tareas necesarias en el hogar.

La visión de la retórica de la elección y su consecuente entendimiento del hogar como unidad se puede contrastar con otras versiones de los acuerdos familiares, como la idea de “contratos conyugales” o la idea de “conflictos cooperativos”.

---

<sup>51</sup> “Plantear el trabajo familiar y el trabajo asalariado como un problema de estrategias femeninas de conciliación de tiempos significa, por una parte, seguir aceptándolo como una cuestión personal, privada y específica de las mujeres”. (Carrasco y Mayordomo, 1999: 159)

<sup>52</sup> “Dentro del liberalismo igualitario, recientemente, se ha desarrollado una vasta literatura tendiente a analizar (lo que se ha denominado) el proceso de formación endógena de las preferencias, de modo tal que se pueda juzgar mejor el valor y peso de las mismas, y no correr el riesgo, justamente, de tomar como elecciones (más o menos) autónomas, aquellas que se han realizado bajo coerciones de distinto tipo.” (Gargarella, 1999: 89)

Por “contratos conyugales” Whitehead (1981) entiende los términos según los cuales marido y esposa intercambian bienes, ingresos y servicios, incluyendo el trabajo dentro del hogar. Por su parte, para definir los “conflictos cooperativos”, Sen (1990) explica que los miembros del hogar enfrentan dos problemas diferentes de manera simultánea, uno relativo a la cooperación (suma de las disponibilidades totales) y otro relativo al conflicto (división de las disponibilidades totales entre los miembros del hogar)<sup>53</sup>.

Es en este espacio de contratos y conflictos donde los miembros de los hogares deciden quién y cuánto contribuye con trabajo remunerado, y quién y cuánto contribuye con trabajo no remunerado. A su tiempo, esta distribución de la fuerza de trabajo de los miembros del hogar implicará una determinada dotación de recursos económicos (monetarios) por parte de cada uno de ellos, y un diferente poder de negociación sobre la distribución de estos recursos.

La persona a cargo de estas tareas en el hogar, generalmente la mujer, no recibe ningún tipo de remuneración por ellas. Esta particular característica del trabajo doméstico refuerza la desigual distribución de poder dentro del hogar. “Allí donde la división sexual del trabajo es tal que sólo la fuerza de trabajo del esposo ingresa en el mercado, y el trabajo de la esposa es doméstico, resulta difícil que haya alguna conmensurabilidad en los intercambios entre el esposo y la esposa. Tenemos en consecuencia el problema familiar de cómo medir el trabajo doméstico, y de cómo remunerarlo” (Whitehead, 1981: 105).

Las contradicciones que se verifican en el trabajo doméstico, el de ser una actividad esencial para la reproducción económica y social y a la vez no remunerada, es un elemento clave para comprender las contradicciones propias del modo de organización de las sociedades modernas. En las palabras de Sen (1990: 128), “por un lado, no se niega que el sostén, la supervivencia y la reproducción de los trabajadores son obviamente esenciales para que éstos estén disponibles para el trabajo exterior al hogar. Por el otro, las actividades que producen o mantienen ese sostén, supervivencia o reproducción no suelen ser percibidas como contribuciones al producto y se suelen clasificar como trabajo ‘improductivo’”.

Esta característica del trabajo doméstico no tiene sólo efectos “macro-sociales” sino que también afecta la propia percepción que los miembros del hogar tienen de su papel y de su poder de negociación tanto en el ámbito familiar como fuera del mismo. Esta idea es desarrollada por Sen (1990) en su modelo de conflictos cooperativos demostrando que, más que la contribución real, es la percepción acerca de las contribuciones (y de allí la legitimidad en reclamar el goce de los beneficios de la cooperación) la que define la posición de cada persona en el proceso de negociación. En tanto y en cuanto la contribución monetaria al hogar es ponderada socialmente como más importante que las contribuciones no remuneradas del trabajo doméstico, las mujeres (se podría afirmar: todas las personas económicamente dependientes) se encuentran en una situación de desventaja que se refleja en la distribución y control sobre los recursos y su bienestar en el seno del hogar.

---

<sup>53</sup> En Rodríguez Enríquez (1997) se desarrollan con amplitud estos conceptos.

En definitiva, en un hogar organizado con un hombre proveedor (trabajador ideal) y una mujer ama de casa (trabajadora de cuidado marginalizada), el hombre siempre tiene mayor poder de negociación, porque puede “huir” con el principal activo del hogar: su salario<sup>54</sup>.

### V.3. Los arreglos domésticos en la experiencia local

La forma en que los hogares resuelven en Argentina el conflicto entre trabajo doméstico y empleo remunerado de sus miembros, cuenta con pocas evidencias. Sin embargo, puede afirmarse que el deterioro en el nivel de ingresos de los sectores populares implicó adaptaciones en los acuerdos familiares, notándose una mayor interdependencia entre los miembros de las unidades domésticas. De esta forma, aumentó el trabajo para el mercado pero también se intensificó el trabajo en las actividades reproductivas, recayendo la mayor carga de estas responsabilidades en las mujeres. “Como resultado de la crisis muchas actividades desarrolladas en el ámbito público debieron ‘privatizarse’: es decir, al restringirse los presupuestos de los sectores de la salud y la educación, entre otros, las responsabilidades retornaron a las familias y, por tanto, a las mujeres en sus hogares”. (Arriagada, 1997: 10)

El tiempo utilizado en el trabajo doméstico puede dar una buena idea de las relaciones de poder en el hogar (Hartmann, 1981). Los estudios de uso del tiempo en el mundo han demostrado que: i) las tareas necesarias para llevar adelante un hogar insumen más dedicación que un puesto de trabajo a tiempo completo en el mercado de empleo remunerado; ii) los esposos de mujeres que trabajan en un empleo remunerado no dedican más tiempo a las tareas domésticas que los esposos de aquellas mujeres que son amas de casa de tiempo completo; iii) cuanto más trabajo asalariado hacen las mujeres, menos horas dedican a las tareas domésticas, pero mayor es su tiempo de trabajo semanal total; iv) la carga de trabajo doméstico crece notoriamente cuando hay niños muy pequeños o muchos niños en el hogar; v) las mujeres de hogares con menores ingresos son más susceptibles de ingresar en la fuerza de trabajo y de sufrir la doble jornada.

Un estudio realizado en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires confirma el uso intensivo del tiempo por parte de las mujeres<sup>55</sup>. Allí se afirma que “el 90% de las mujeres (mayores de 14 años) se ocupan de las tareas domésticas, y esto implica una dedicación que alcanza una jornada diaria de 7 horas y 20 minutos, incluidos los sábados y domingos, estableciendo un promedio general, entre las que hacen alguna tarea doméstica y aquellas sobre las que descansa la totalidad del trabajo”. Las cónyuges ocupadas disponen diariamente de más de 3 horas para las tareas del hogar y estas se duplican los fines de semana para “poner al día la tarea”.

<sup>54</sup> En las economías capitalistas, la propiedad y los salarios filtran el acceso a los medios de subsistencia. quienes carecen de propiedad y/o de un salario no tienen ningún medio para subsistir excepto la dependencia personal, la asistencia pública o la delincuencia.” (Picchio, 1999: 208)

<sup>55</sup> Colombo, P. Y A. Rupnik (1999) “Las mujeres cuentan. Contemos el trabajo de las mujeres. Investigación sobre distribución del uso del tiempo entre las mujeres de la Ciudad de Buenos Aires”. Nueva Dirigencia: Mimeo.

Esta sobrecarga de trabajo parece ser una constante a lo largo de la vida de las mujeres. La tendencia histórica (verificada mayormente en los países desarrollados) de una participación “económica” femenina que responde a los ciclos de vida (mayor antes del nacimiento del primer hijo y luego de la entrada del menor al sistema educativo formal) estaría mostrando un cambio de sentido. La tasa de participación de las mujeres casadas aumenta más que la de las mujeres solteras; las mujeres que entran al mercado de empleo no se retiran cuando nacen sus hijos y postergan cada vez más el momento de entrar en la pasividad (Sautu, 1997). Esto se asocia con el hecho de que el ingreso que las mujeres obtienen en sus empleos remunerados se aleja cada vez más de la idea de un ingreso secundario.

Volviendo a la escasa evidencia en Argentina, la Encuesta de Condiciones de Vida relevada por Siempre en el año 1997 indagó sobre la manera de resolver la atención de los menores por parte de los hogares. De manera indicativa, pueden señalarse los siguientes aspectos llamativos para el caso de la información correspondiente al aglomerado Gran Buenos Aires (GBA):

El 87% de los niños menores de 5 años que viven en hogares con jefe varón ocupado, permanecen la mayor parte del tiempo con su madre/padre. Este dato hace referencia a la vigencia del modelo padre-proveedor/madre-ama de casa.

Sólo el 8% de los niños menores de 5 años que viven en hogares con jefe varón ocupado, permanecen la mayor parte del tiempo con sus hermanos o hermanas mayores (miembro del hogar de 15 años o más), mientras este porcentaje se eleva al 19% cuando se trata de hogares con jefa mujer ocupada.

Menos del 20% de los niños menores de 5 años asisten a jardín, guardería o servicios de cuidado. Esto muestra a las claras la ausencia de los servicios públicos o privados de cuidado de los menores, como una alternativa relevante para los hogares.

Cuando se indaga sobre las dificultades encontradas para enviar a los menores de 5 años a servicios de cuidado infantil, en el caso de los hogares con jefatura masculina y jefe ocupado, el 45% destaca que los servicios son caros, y el 29% que quedan lejos. Para el caso de los hogares con jefa mujer ocupada, el 79% destaca que no envía a sus hijos menores a servicios de cuidado porque no hay vacante. Queda en evidencia la prioridad de estos servicios en un caso y en el otro.

Finalmente, la observación de la información de la EPH procesada para el aglomerado Gran Buenos Aires, en octubre de 2000, permite aproximarse a la confirmación que la carga de familia es uno de los factores explicativos de la difícil inserción de las mujeres en el mercado de empleo remunerado.

El 25% de las mujeres activas tienen menores de 5 años en sus hogares. Como puede verse en el cuadro V.1., la presencia de estos niños es un elemento que explica en parte la vulnerabilidad laboral de las mujeres. Mientras casi el 65% de las mujeres con menores de 5 años en sus hogares son vulnerables, este porcentaje se reduce a menos del 54% en el caso de las mujeres que no conviven con niños menores.

**Cuadro V.1**  
**Mujeres por condición de vulnerabilidad laboral y tipo de hogar**  
 Gran Buenos Aires - Octubre 2000

Presencia de menores	% según tipo de hogar		% según vulnerabilidad		
	No vulnerable	Vulnerable	No vulnerable	Vulnerable	Total
Con menores de 5 años	29.4	25.8	35.6	64.4	100
Sin menores de 5 años	70.6	74.2	46.3	53.7	100
Total	100	100			

**Fuente:** Elaboración propia en base a EPH - Indec.

La restricción impuesta por los menores a la inserción en el mercado de empleo de las mujeres se extiende más allá de la primera infancia. Observando lo que ocurre para el conjunto de mujeres activas con menores de 14 años en sus hogares, el 64% se inserta en condiciones de vulnerabilidad, mientras este porcentaje se reduce al 49.5% para aquellas mujeres que no tienen menores de 14 años en sus hogares.

**Cuadro V.2**  
**Mujeres por condición de vulnerabilidad laboral y tipo de hogar**  
 Gran Buenos Aires - Octubre 2000

Presencia de menores	% según tipo de hogar		% según vulnerabilidad		
	No vulnerable	Vulnerable	No vulnerable	Vulnerable	Total
Con menores de 14 años	54.5	47.9	35.8	64.2	100
Sin menores de 14 años	45.5	52	50.6	49.4	100
Total	100	100			

**Fuente:** Elaboración propia en base a EPH - Indec.

Finalmente, la presencia de personas mayores en el hogar no parece estar incidiendo en la mayor o menor vulnerabilidad laboral de las mujeres activas, ya que no se observan diferencias en la participación de esta dimensión entre mujeres con mayores de 65 años en sus hogares y aquellas donde no existen personas de este grupo etáreo.

En síntesis, la poca evidencia disponible en Argentina, permite afirmar que la estructuración genérica del reparto de responsabilidades domésticas incide sobre la posibilidad de inserción de las mujeres en el mercado de empleo remunerado. La vulnerabilidad laboral de las mujeres se manifiesta con mayor intensidad en aquellos hogares donde existen menores.

Asimismo, el caso argentino demuestra la poca relevancia otorgada al tema del cuidado de los menores desde las políticas públicas. Pocos hogares consideran a los servicios de cuidado como parte de las estrategias de organización de las responsabilidades domésticas. Y claramente, en el caso de los hogares con jefatura femenina, existe un gran inconformismo respecto a la oferta de este tipo de servicios.

En lo que sigue se intentarán sistematizar algunas líneas de intervención de política para actuar en un sentido positivo sobre estas problemáticas.

## VI. LAS INTERVENCIONES

La introducción de la perspectiva de género en los estudios en ciencias sociales permite identificar las manifestaciones específicas de la subordinación de las mujeres y las formas particulares que la misma adopta en las economías capitalistas modernas. El trabajo aquí desarrollado pretendió contribuir en este sentido, abordando la problemática de la inserción de las personas en el mercado de empleo remunerado, con la ilustración del caso argentino.

Así, se observó que la inserción social de las personas se encuentra amenazada por la fuerte pérdida de inseguridad socio-económica, y que la vulnerabilidad laboral es un elemento fundamental de esta situación. La metodología utilizada permitió además apreciar que, aún cuando el deterioro de la situación de los hombres ha sido más acelerado, la intensidad de la vulnerabilidad laboral sigue siendo mayor en las mujeres. La asignación de responsabilidades domésticas según roles establecidos por género, sigue explicando gran parte de esta realidad.

En este capítulo, se pretende avanzar en el análisis de posibles intervenciones desde las políticas públicas, para afectar en un sentido positivo la situación descrita. Esta síntesis no pretende ser un listado exhaustivo y específico de acciones de política, sino más bien la contribución de algunas líneas de reflexión.

### VI.1. Para seguir investigando

El estudio de las manifestaciones de la subordinación en el mercado de empleo remunerado tiene, como se mencionó, un amplio desarrollo. Sin embargo, aparecen temáticas específicas que requerirían mayor investigación. Sólo a modo indicativo pueden señalarse las siguientes:

#### ***Procesos de trabajo:***

Los diagnósticos sobre la situación en el mercado de empleo son abundantes. Sin embargo, menor desarrollo tiene el estudio de lo que sucede al interior de las unidades económicas. Y más escasos aún son los trabajos que incorporan en estas temáticas la perspectiva de género<sup>56</sup>. Avanzar en esta línea puede contribuir a la identificación de mecanismos de discriminación reproducidos por la propia lógica de organización del trabajo en el ámbito productivo. Por caso: i) la definición de los perfiles en los procesos de selección de personal; ii) la organización de las líneas de producción; iii) la organización de los horarios de trabajo; iv) la utilización de vías informales de comunicación; v) la distribución de responsabilidades de acuerdo a la disponibilidad horaria.

---

<sup>56</sup> Un ejemplo de trabajos en este sentido lo constituye Stobbe (2000).

***Situaciones diferenciales al interior del grupo de mujeres:***

Deberían profundizarse los diagnósticos de la situación de las mujeres según distintas características: condición de actividad, categoría ocupacional, nivel de calificación, rama de actividad, nivel de ingreso personal y del hogar.

Como se mencionó en varios momentos de este trabajo, la variable género se relaciona con otras (clase, raza, edad) para determinar la situación de las personas. Conocer estas diferencias permitiría mejorar el diseño de políticas, para no caer en el error de profundizar la inequidad de un grupo intentando reducir la del conjunto.

***Valorización de las tareas reproductivas, en particular las de cuidado:***

La subregistración y subvalorización de las tareas de cuidado y reproductivas, es un elemento esencial en el sostenimiento de la subordinación económica de las mujeres. En este sentido, es recomendable avanzar en los estudios que proponen metodologías de captación de esta dimensión. El Informe de Desarrollo Humano de 1995 ha sido un paso fundante en esta línea.

Sin embargo, la propia definición del valor a otorgar al trabajo doméstico, de cuidado o reproductivo genera ambigüedades. Puesto en los términos de Carrasco (1999:32), “si no se asigna un valor de mercado a las actividades del hogar, se corre el riesgo de que dichas actividades permanezcan olvidadas y junto con ellas se mantenga en la invisibilidad a las personas que las realizan: las mujeres. Pero, simultáneamente, se plantea el problema de cómo reconocer el trabajo de las mujeres sin necesidad de otorgar un valor de cambio a todas las actividades no monetizadas ya que muchas de ellas no son comparables a la producción mercantil.”

En este punto, la discusión conceptual debería ser previa a la discusión metodológica.

***Uso del tiempo:***

Uno de los temas más inexplorados tiene que ver con cómo efectivamente se distribuyen al interior de los hogares las actividades destinadas a la organización y mantenimiento del hogar y el cuidado de los niños y las personas mayores. Uno de los instrumentos más utilizados para investigar esta temática, son las encuestas de uso del tiempo, que en Argentina tienen prácticamente nulo desarrollo.

La incorporación de un módulo de uso del tiempo en la encuesta de fuerza laboral (en el caso de Argentina, la EPH) no resulta conveniente. La incorporación de módulos específicos puede distorsionar el objetivo central de esta encuesta y perjudicar el relevamiento de la información para cuyo fin fue diseñada y es ejecutada. Asimismo, el propio módulo de uso del tiempo puede quedar condicionado por las propias definiciones y conceptos utilizados en la encuesta de fuerza de trabajo.

Lo ideal sería el diseño de una encuesta específica que pudiera repetirse periódicamente, y que permitiera relevar los aspectos específicos del uso del tiempo que permitan identificar las responsabilidades domésticas asumidas por cada miembro del hogar, incluyendo los menores.

***Distribución de recursos intra-hogares:***

Esta temática ha sido aún menos explorada. En general, la captación de los ingresos de la población se ha transformado en una tarea sumamente dificultosa. Los miembros del hogar que son perceptores de ingresos suelen mostrarse poco dispuestos a responder sobre sus ingresos, y los ocultan o subvalúan. Por otro lado, existen pocas fuentes externas a las encuestas a hogares que permitan una consistencia significativa de la información, habida cuenta de las debilidades que presentan las estadísticas de registro en Argentina.

En este contexto, sería necesario evaluar alternativas que permitan, no sólo una mejor captación de los ingresos de los hogares, sino además cómo es que estos se organizan para financiar los gastos, y contribuir al ahorro y la capitalización del conjunto de sus miembros. Si bien las encuestas de gastos de los hogares pueden dar ciertos indicios sobre estas cuestiones, las experiencias difundidas en el mundo señalan que en general el abordaje de esta temática es sólo posible para muestras reducidas y con mecanismos de tipo más cualitativo.

**VI.2. Para comenzar a actuar**

La creciente inserción de las mujeres en el mercado de empleo remunerado no resulta un hecho de por sí saludable cuando se produce en condiciones de extrema vulnerabilidad y cuando significa para la mayoría de las mujeres asumir una doble jornada de trabajo: en la ocupación remunerada y en las tareas domésticas al interior del hogar. Más aún cuando estas últimas se vuelven más difíciles al haberse deteriorado las condiciones generales de vida de gran parte de la población.

Los aspectos señalados invitan a preguntarse sobre algunos puntos esenciales para reflexionar creativamente. Por un lado resulta claro que el modelo económico vigente requiere de la vulnerabilidad laboral: ésta es una consecuencia inevitable de las políticas implementadas y un elemento funcional al modo de acumulación vigente. Además de constatarse la falsedad de los argumentos planteados por los expertos que intentan justificar las políticas aplicadas, se constata que éstas no hacen más que profundizar las problemáticas sociales. La expansión de la vulnerabilidad laboral en el marco de políticas que tienden a la flexibilización de las condiciones de trabajo son un claro ejemplo en este sentido.

La pregunta siguiente sería: ¿hasta dónde puede soportar este esquema, sin deteriorar de manera irreversible la cohesión social y sin recrear las inequidades de género en las nuevas expresiones de las problemáticas sociales? Por cierto, no sé si existe una respuesta contundente a esta pregunta, pero la profundización de las dificultades de inserción social de las personas y sus manifestaciones últimas mueven a pensar que se está llegando a puntos de no retorno.

¿Por dónde debería imaginarse un camino diferente? En principio, y atento a que en el mercado de empleo remunerado se verifica el dilema de reconocimiento-redistribución explicado en el capítulo inicial, se deberá actuar en dos sentidos<sup>57</sup>. Por un lado, avanzado en políticas que actúen sobre la distribución de oportunidades de vida de las personas, y por otro lado, conseguir incorporar los elementos que hagan al reconocimiento de la situación particular de las mujeres. Por ejemplo, deberían implementarse políticas destinadas a mejorar la situación de seguridad socio-económica de las personas (por caso, revirtiendo el proceso de flexibilización laboral), y simultáneamente aplicar políticas específicas para las mujeres activas “vulnerables”.

Con esta perspectiva en mente, en lo que sigue se enuncian indicativamente, algunas posible líneas de acción:

· ***Deconstruir la norma del “trabajador ideal”:***

En realidad, lo que debería cuestionarse es la vigencia de un modo de organización fundado en la lógica del empleo remunerado, especialmente cuando éste, por lo menos en formas plenas (o dignas) pareciera haberse convertido en un bien escaso. Por el contrario, debería reconstruirse el concepto de trabajo en un sentido amplio, revalorizando los trabajos socialmente útiles y recreando nuevas maneras de organización del trabajo y del tiempo social de trabajo.<sup>58</sup>

Por ello, en lugar de buscar la equidad promoviendo simplemente la incorporación de las mujeres a un mercado de empleo estructurado genéricamente, lo que se requiere es modificar la relación entre mercado y trabajo del hogar de manera que todos los adultos, varones y mujeres, puedan alcanzar sus ideales familiares y de empleo. (Williams, 2000).

En este sentido, no sirven las políticas que busquen capacitar a la fuerza de trabajo femenina para que pueda conformar el modelo de trabajador que impone el actual mercado de empleo. Ni tampoco resulta útil otorgarle a las empresas la potestad de demandar “trabajadores ideales”, por caso, permitiendo absoluta flexibilidad en los tiempos de trabajo. Por el contrario, se trata de actuar en diversos sentidos (desde la normativa, desde la concientización, desde las propias políticas de empleo) para que hombres y mujeres puedan conformar una norma de trabajador/a que encierre en si misma las condiciones de producción y reproducción que toda sociedad requiere.

---

<sup>57</sup> “Un tema fundamental para el feminismo es cómo combinar el énfasis en la diferencia con la búsqueda de la igualdad, y cómo preservar los rasgos de género que contribuyen al bienestar individual, familiar y humano, sin generar o perpetuar desigualdades de género basadas en relaciones de poder desiguales.” (Benería, 1999: 419)

<sup>58</sup> Sobre estos puntos resultan muy enriquecedores los aportes, entre otros, de Lo Vuolo (2001), Meda (1995) y Standing (1999).

**· Contruir la norma de las tareas de cuidado:**

La contracara de la deconstrucción de la norma del trabajador ideal, es la construcción de una norma de tareas de cuidado que sea asumida socialmente. “Se trata por tanto no sólo de analizar conjuntamente la relación familia-mercado laboral-políticas públicas, sino además –y especialmente- considerar en el centro del análisis el proceso de reproducción social.” (Carrasco, 1999: 47)

Un punto fundamental para hacer frente a esta problemática pasa por revalorizar las tareas vinculadas con la reproducción social que las mujeres realizan hoy mayoritariamente y de manera no remunerada. Por caso, rediscutir el concepto mismo del trabajo doméstico, su valorización y su ubicación en el conjunto de elementos que definen el modo de organización social. No hay manera de producir avances en este sentido sin profundos cambios culturales e institucionales que permitan asumir por una lado, una justa distribución de las responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres, y por el otro, una justa distribución de oportunidades en el mercado de empleo remunerado, que no condene a mujeres y hombres a ninguna tarea específica, sino que les permita ejercer el derecho a elegir el modo de sentirse útiles y plenos.

Al respecto será necesario avanzar en una estrategia superadora de la estrategia promovida desde el feminismo, conocida como la estrategia de la “mercantilización total”. Desde esta perspectiva se propone que las mujeres se incorporen como “trabajadoras ideales” (a tiempo completo) al mercado de empleo, delegando también al espacio del mercado las tareas o responsabilidades de cuidado.

Si bien esta estrategia ha permitido el reconocimiento del importante rol social de las tareas de cuidado, en su propia formulación refuerza la idea de marginación del trabajo doméstico y de quienes lo ejercen. Por qué para las mujeres tiene que ser mejor insertarse en el mercado de empleo que dedicarse a las tareas de cuidado? A priori nadie podría decidir en lugar de las mujeres y los hombres como individuos, cuál es la vida que quieren llevar.

El punto central, pasa entonces por permitirles una verdadera libre elección. Para ello resulta imprescindible eliminar todo tipo de estructuración genérica de las instituciones, manifestada entre otros aspectos en la discriminación en el mercado de empleo y en la asignación por género de los roles domésticos.

Sin dudas, muchas de las sugerencias de la estrategia de la “mercantilización total”, aún pueden ser positivas en este camino. Por caso: i) promover el desarrollo de servicios de atención a los menores y mayores al alcance de hogares de distintos estratos económicos; ii) promover la existencia de políticas de licencia por maternidad y paternidad (*parental leaves*) en igualdad de condiciones para hombres y mujeres.

Finalmente resulta indispensable dotar a las personas que se dedican a las tareas de cuidado de los mismos derechos sociales que el resto de las personas. No porque sean un grupo necesitado, sino porque merecen estos mismos derechos por su propia contribución a la reproducción de los miembros de la sociedad.

**· Aplicar políticas positivas en el mercado de empleo remunerado:**

La expansión de la vulnerabilidad laboral femenina constatada a lo largo del trabajo, permite evaluar negativamente los efectos de los programas de empleo y capacitación que con diversidad de formato tenían en las mujeres (jóvenes, jefas de hogar, con bajo nivel educativo, etc.) a su población objetivo. Por lo menos, en el Gran Buenos Aires, esto parece haber producido una fuerza de trabajo femenina tal vez más capacitada, pero simultáneamente más precaria y más desocupada.

En este sentido, el problema de la vulnerabilidad laboral, no parece abordable con políticas específicas, en la medida en que, como ya se mencionó, es el propio modelo de acumulación el que genera estas dificultades de inserción de la fuerza de trabajo que utiliza. Por ello, no es posible pensar en políticas que ataquen parcialmente la problemática, sino en la generación de un modelo de organización social alternativo que establezca otra relación con el mercado de empleo. El desarrollo de esta dimensión escapa por cierto a los objetivos y las posibilidades de este trabajo.

Sin embargo, sí puede pensarse en políticas específicas que actúen sobre algunas de las manifestaciones de la discriminación en el mercado de empleo. Uno de los puntos sobre el cual puede actuarse fácilmente, es en la distribución de los tiempos de trabajo. “El mercado sólo puede funcionar de la manera que lo hace porque descansa, se apoya y depende del trabajo familiar. De aquí que la “incorporación” de las mujeres al mercado laboral en igualdad de condiciones que los varones es una contradicción en sí misma si no se plantea simultáneamente una reorganización social de los tiempos y los espacios.” (Carrasco y Mayordomo, 1999: 160)

El objetivo debería ser la revalorización del trabajo a tiempo parcial, que debería por supuesto ir unida a la intervención en el sentido de un mejor reparto de las actividades domésticas. Como lo expresan Carrasco y Mayordomo (1999) la ausencia de toda referencia a “repartir” el trabajo no monetizado, simultáneamente con el tipo de trabajo a tiempo parcial ofrecido a las mujeres pone en evidencia que o previamente se establece una mayor igualdad entre mujeres y hombres tanto en el trabajo familiar doméstico como en el trabajo monetizado o la reorganización de los tiempos de trabajo tenderá a aumentar la segmentación entre los sexos.

Por lo pronto, debería avanzarse en hacer cumplir la jornada legal de trabajo, cosa que en Argentina hace tiempo está lejos de concretarse. Así, deberían establecerse normas estrictas de regulación que impidan el abuso de la sobreocupación y normas que valoren en igualdad de condiciones el trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo, en particular en lo que respecta a remuneraciones horarias, coberturas sociales y perspectivas de carrera.

En una etapa posterior, debería instalarse la discusión sobre la posibilidad de reducir la jornada legal de trabajo, como una manera, en primer lugar, de distribuir mejor los puestos de trabajo existentes. Y por otro lado, como una manera de otorgar a todas las personas (varones y mujeres) la posibilidad de contar con mayor tiempo para atender las actividades de reproducción que se realizan al interior de los hogares.

**Rediseñar las políticas sociales para una mayor seguridad socio-económica:**

El mundo post-industrial se muestra como un nuevo orden de producción económica y reproducción social, con empleo menos estable y familias más diversas. Cómo debería ser un estado de bienestar que se adapte a esta realidad? Sin duda debería ser un estado de bienestar que sostenga un orden de equidad de género (y no uno de jerarquías de género, como el Estado de Bienestar anterior), y que efectivamente desmantele la división genérica del trabajo.

Desde el campo feminista, se ha avanzado en el desarrollo de dos propuestas para diseñar esquemas de garantía de la seguridad socio-económica de las personas, que superen al tradicional Estado de Bienestar y su estructuración genérica. Sintéticamente, estas alternativas son:

- i) el modelo del Proveedor Universal (*Universal Breadwinner Model*): intenta fomentar la equidad de género promoviendo el empleo de las mujeres; la piedra fundamental de este modelo es la provisión estatal de servicios que permitan el empleo de las mujeres, por ejemplo, servicios de cuidado de los niños/mayores.
- ii) el modelo de Paridad en el Cuidado (*Caregiver Parity Model*): promueve la equidad de género apoyando el trabajo de cuidado informal; la piedra fundamental de este modelo es la provisión estatal de subsidios para quienes realicen trabajos de cuidado (caregivers).

Probablemente, la solución ideal se encuentre en algún punto entre estas dos propuestas. Lo cierto es que en la medida en que se transforme el rol del empleo remunerado como vehículo para la inserción social, se modifican las bases de sustentación de cualquier red de seguridad socio-económica. Por lo pronto debería como mínimo ponerse en un pie de igualdad el derecho al trabajo, el derecho al ingreso y el derecho al respeto de las capacidades individuales.

Propuestas que consideran a la ciudadanía como la base de los derechos sociales, funcionan en este sentido. Una propuesta de política de sostenimiento del ingreso para todos los ciudadanos, que desvincule la garantía de seguridad socio-económica (expresada en la transferencia monetaria que se distribuye) de la situación de las personas en el mercado de empleo puede ubicarse en esta misma línea<sup>59</sup>.

Claramente estas propuestas se diferencian de las difundidas como “salario” para el ama de casa, que tras la intención de expresar concretamente la valorización del trabajo doméstico realizado por las mujeres, consolida en ellas la responsabilidad exclusiva por estas actividades. Una propuesta como la del ingreso ciudadano revaloriza el trabajo socialmente útil realizado por las personas, sin atribuir roles de género específicos.

Finalmente, deberían continuarse y profundizarse todas las acciones que contribuyen a la introducción de la perspectiva de género en el ámbito del diseño de las políticas públicas, así como todas las acciones afirmativas que buscan eliminar la discriminación.

---

<sup>59</sup> Para el caso de Argentina, esta propuesta ha sido estudiada en Lo Vuolo (1995) y Lo Vuolo et al (1999).

## BIBLIOGRAFÍA

- Alasino, C. (1996) "Mercado de trabajo femenino, empleo público en las provincias y crisis fiscal". *Estudios del Trabajo* 12 (41-73).
- Albelda, R. y C. Tilly (1997) *Glass Ceilings and Bottomless Pits: Women's Work and Women's Poverty*. Boston: South End Press.
- Arriagada, I. (1997) "Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina." Santiago: Cepal. Serie Mujer y Desarrollo 21.
- Atkinson, A. (1998) "Social Exclusion, Poverty and Unemployment". En: Atkinson y Hills (comps) *Exclusion, Employment and Opportunity*. Londres: CASE – STICERD – ESRC. CASEpaper 4.
- Bakker, I. (1994) "Engendering Macro-economic Policy Reform in the Era of Global Restructuring and Adjustment". En: Bakker, I. (ed) *The Strategic Silence: Gender and Economic Policy*. Londres: Zed Books.
- Benería, L. (1999) "Mercados globales, género y el hombre de Davos". En: Carrasco, C. (ed) *Mujeres y economía*. Barcelona: Icaria – Antrazyt.
- Berger, S. (1995) *Mujeres en sus puestos: Clases sociales y oferta de trabajo en la reestructuración del capitalismo argentino*. Buenos Aires: FLACSO.
- Brodie, J. (1994) "Shifting the Boundaries: Gender and the Politics of Restructuring". En: Bakker, I. (ed) *The Strategic Silence: Gender and Economic Policy*. Londres: Zed Books.
- Carrasco, C. (1999) "Hacia una economía feminista". En: Carrasco, C. (ed) *Mujeres y economía*. Barcelona: Icaria – Antrazyt.
- Carrasco, C. y M. Mayordomo (1999) "Tiempos, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino". En: Carrasco, C. (ed) *Mujeres y economía*. Barcelona: Icaria – Antrazyt.
- Castel, R. (1997) *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Coleman, M (1999) "Labour Force Participation". En: Peterson, J. y M. Lewis (eds.) *The Elgar Companion to Feminist Economics*. Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Córdoba, C. (1998) "La 'nueva cuestión social', cuestión de género?" En: ADEUEM. *Relaciones de género y exclusión en la Argentina de los 90: el orden del desorden y el desorden del orden?* Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Chamberlain, M. (1999) "Glass Ceiling". En: Peterson, J. y M. Lewis (eds.) *The Elgar Companion to Feminist Economics*. Northampton: Edward Elgar Publishing.

- Dalla Costa, M. (1973) *The Power of Women and the Subversion of the Community*. Bristol: Falling Wall Press.
- Díaz Rönner, L. (1998) "Las mujeres en el Censo de Población de los '90: Una perspectiva de género". En: ADEUEM. *Relaciones de género y exclusión en la Argentina de los 90: el orden del desorden y el desorden del orden?* Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Elson, D. (1994) "Micro, Meso, Macro: Gender and Economic Analysis in the Context of Policy Reform". En: Bakker, I. (ed). *The Strategic Silence: Gender and Economic Policy*. Londres: Zed Books.
- Engels, F. (1972) *The Origin of the Family, Private Property and the State*. Londres: Lawrence and Wishart.
- Floro, M. (1999) "Double day / second shift". En: Peterson, J. Y M. Lewis (eds.) *The Elgar Companion to Feminist Economics*. Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Folbre, N. (1986) "Hearts and Spades: paradigms of household economics". *World Development* 14(2) (245-55).
- Folbre, N. y H. Hartmann (1999) "La retórica del interés personal: ideología y género en la teoría económica". En: Carrasco, C. (ed) *Mujeres y economía*. Barcelona: Icaria – Antrazyt.
- Fraser, N. (1997) *Justice Interruptus: Critical reflections on the "Postsocialist" condition*. Londres: Routledge.
- Galín, P. (1999) "Género y empleo no registrado en el Mercosur". Trabajo presentado al Seminario "Flexibilidad, mercado de trabajo y género". Centro de Estudios de la Mujer. Santiago de Chile. 24 al 26 de Noviembre.
- Gálvez, T. (2001) "Aspectos económicos de la equidad de género". Santiago: Cepal. Serie Mujer y Desarrollo 35.
- Gardiner, J. (1997) *Gender, Care and Economics*. Londres: MacMillan Press.
- Gargarella, R. (1999) *Las teorías de la justicia después de Rawls: un breve manual de filosofía política*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Gorz, A. (1995) *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Editorial Sistema.
- Habermas, J. (1973) *Problemas de legitimación en el capitalismo tardío*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Hallet, C. (ed.) (1996) *Women and Social Policy: An Introduction*. Londres: Prentice Hall-Harvester Wheatsheaf.
- Harlan, S. y C. Bertheide (1994) *Barriers to Workplace Advancement Experienced by Women in Low Paying Occupations*. Albany: State University of New York.

- Hartmann, H. (1981). "The Family as the Locus of the Gender, Class and Political Struggle: The Example of Housework". *Signs* 6 (3) (366-94).
- Hidalgo, J. C. (director) (1999) *Mercado de trabajo y convertibilidad: Los impactos de los cambios en el mercado laboral argentino*. Santa Fe: Centro de Publicaciones / Universidad Nacional del Litoral.
- Jelín, E. (1994) "Familia: crisis y después...". En: C. Wainerman (comp.). *Vivir en familia*. Buenos Aires: Unicef / Losada.
- Lo Vuolo, R.; A. Barbeito; L. Pautassi y C. Rodríguez (1999) *La pobreza... de la política contra la pobreza*. Buenos Aires: Ciepp - Miño y Dávila Editores.
- Lo Vuolo, R. y L. Pautassi (1998) "De trabajo a la casa... a seguir trabajando. La discriminación por género frente a los cambios en el mercado de trabajo." En: M. Rodríguez, D. Staulbi y P. Gómez (eds). *Mujeres en los '90. Volumen II*. Olivos: Centro Municipal de la Mujer de Vicente López.
- Lo Vuolo, R. (2001) *Alternativas: La economía como cuestión social*. Buenos Aires: Grupo Editor Altamira.
- Lo Vuolo, R. (1998a) "Crisis de integración social y retracción del Estado de Bienestar en Argentina." En: R. Lo Vuolo y A. Barbeito. *La nueva oscuridad de la política social. Del estado populista al neoconservador*. Buenos Aires: Ciepp – Miño y Dávila Eds.
- Lo Vuolo, R. (1998b) "Una nueva oscuridad? Estado de Bienestar, crisis de integración social y democracia". En: R. Lo Vuolo y A. Barbeito. *La nueva oscuridad de la política social. Del estado populista al neoconservador*. Buenos Aires: Ciepp – Miño y Dávila Eds.
- Lo Vuolo, R. (comp) (1995) *Contra la exclusión: La propuesta del Ingreso Ciudadano*. Buenos Aires: CIEPP/Miño y Dávila.
- Mackintosh, M. (1990) *Hacia una teoría feminista del Estado*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Matthaei, J. (1999) "Patriarchy". En: Peterson, J. Y M. Lewis (eds.) *The Elgar Companion to Feminist Economics*. Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Marshall, A. (1998) "Empleo en la Argentina, 1991-1997: ¿Nuevas pautas de comportamiento después del a liberalización económica?" OIT: Equipo Técnico Multidisciplinario para Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, 79.
- Martínez, R. (1999) *Estructura social y estratificación. Reflexiones sobre las desigualdades sociales*. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.
- Méda, D. (1998) *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Editorial Gedisa.
- Mies, M. (1986). *Patriarchy and Accumulation on a World Scale*. Londres: Zed Books.
- Montoya, S. (1993) "Implicancias distributivas del trabajo femenino". *Estudios XVI*, 67 (135-142).

- Nelson, J. (1996) *Feminism, objectivity and economics*. Londres: Routledge.
- O'Donnell, G. (1992) "Delegative democracy". Notre Dame: University of Notre Dame. The Helen Kellogg Institute for International Studies. Working Paper 172.
- Oberman, I. (1989) "El perfil de la precariedad." Buenos Aires: Seminario: La precarización del empleo en los 80. OIT – CIAT – CLACSO.
- Pascall, G. (1997) *Social Policy: A New Feminist Analysis*. London: Routledge.
- Pautassi, L. (2000) "El impacto de las reformas estructurales y la nueva legislación laboral sobre la mujer en la Argentina". En: Birgin, H. (comp.) *Ley, Mercado y Discriminación: El Género del Trabajo*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Pautassi, L. (1995) "Primero... las damas? La situación de la mujer frente a la propuesta del ingreso ciudadano". En: Lo Vuolo, R. (comp.) *Contra la exclusión. La propuesta del ingreso ciudadano*. Buenos Aires: Ciepp – Miño y Dávila.
- Paz, J. (1999) "Diferencias genéricas de ingresos en Jujuy y Salta, 1991-1997". Cenep: Boletín del SIDEMA 8 (22).
- Picchio, A. (1999) "Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social". En: Carrasco, C. (ed) *Mujeres y economía*. Barcelona: Icaria – Antrazyt.
- Pierson, P. (1995) *Dismantling the Welfare State? Reagan, Thatcher, and the politics of Retrenchment*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Roca, E., C. Antunez, C. Vitacco y G. Morales (1996) "La situación laboral de las mujeres en la Argentina Regiones Noroeste Argetino, Sur, Gran Buenos Aires. *Revista de Trabajo y Seguridad Social* 3 (10) (27-42).
- Rodríguez Enríquez, C. (1997) "Urban Poverty Assesment and Social Security in Argentina: Towards a conceptual and methodological framework for gender-sensitive policy analysis". Buenos Aires: Ciepp. Documento de Trabajo 17.
- Rosanvallon, P. (1995) *La nueva cuestión social. Repensar el Estado providencia*. Buenos Aires: Ediciones Manantial.
- Sau, V. (2000) *Diccionario ideológico feminista*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Sautu, R. (1997) "Reestructuración económica, política de ajuste, y su impacto en los patrones de ocupación-desocupación de la mano de obra del área metropolitana de Buenos Aires: 1991-1996". *Estudios del Trabajo* 14 (3-24).
- Seiz, J. (1999) "Feminism(s)". En: Peterson, J. Y M. Lewis (eds.) *The Elgar Companion to Feminist Economics*. Northampton: Edward Elgar Publishing.

- Siltanen, J. (1994) *Locating Gender: Occupational segregation, wages and domestic responsibilities*. Londres: UCL Press.
- Sen, A. (1990) "Gender and Cooperativa Conflicts". En: Tinker, Irene. *Persistent Inequalities*. Oxford: Oxford University Press.
- Standing, G. (1999) *Global Labour Flexibility. Seeking Distributive Justice*. Londres: Macmillan.
- Stobbe, L. (2000) *Inclusion and Exclusion in the Argentine Auto Components Industry. A study of industrial restructuring, gender and power*. Nijmegen: NICCOS 32.
- Tietjens Meyers, D. (ed.) (1997) *Feminist Social Thought: A Reader*. New York: Routledge.
- Wainerman, C. (1994) "Las mujeres y el trabajo en la Argentina". Buenos Aires: mimeo.
- Whitehead, A. (1981) "I'm hungry, mum: The politics of domestic budgeting". En: K. Young, C. Wolkowitz y R. McCullagh (eds.). *Of Marriage and the Market: Women's subordination in international perspective*. Londres: CSE Books.
- Williams, J. (2000) *Unbending gender. Why family and work conflict and what to do about it*. New York: Oxford University Press.
- Young, I. (2000) *La justicia y la política de la diferencia*. Madrid: Ediciones Cátedra.