



## Observatorio sobre políticas públicas y reforma estructural

### Informe N° 6

#### La reforma laboral en pedacitos: Continuidades, contradicciones y oportunidades

##### Costo laboral, desigualdad de género y el futuro del trabajo

Por Lucía Cirimi Obón\*

#### Introducción

Comenzó el periodo legislativo y la situación de la reforma laboral se mantiene en suspenso. De un acelerado intento de tratamiento en 2017, pasando por un verano de propuestas de división del tema, el presidente dio inicio a la asamblea legislativa hablando sólo de inclusión laboral, de licencia por paternidad y del “futuro del trabajo”. El tiempo dirá si es esta una simple división de la reforma en temas bondadosos primero y no bondadosos luego. Tampoco corresponde aquí hacer un análisis de la relación de fuerzas que llevó al presidente a hacer este cambio discursivo. Sin embargo, sí vale la pena hacer explícitas las contradicciones teóricas y empíricas entre la lógica de la reforma laboral de 2017 y la agenda que ahora se propone implementar.

El año pasado, el gobierno intentó reinstalar una idea que ha estado presente, con altibajos, a lo largo la historia de nuestra Argentina: que hay que reducir el costo laboral para generar empleo. Es un discurso que tiene flaquezas y limitaciones, con bajo correlato histórico, pero que puede peligrosamente limitar los debates del presente y del futuro del trabajo.

#### 1. El discurso, su pasado y su lógica

El propio Mauricio Macri dijo en el coloquio de IDEA de 2017 que “el trabajo no lo defendemos si seguimos levantando conquistas (que van) en contra de la productividad” y que es importantísimo que los gobernadores den el ejemplo reduciendo los sueldos de sus empleados (firma del acuerdo fiscal 2017). Este el mismo principio que lideró las reformas y la flexibilización laboral de la década del noventa. Lo auguraba en sus fundamentos la ley de ART de 1991 cuando aseguraba que la reducción de los juicios iba a promover la inversión

(Vasilachis de Gialdino, 2007). Lo compartían empresarios como Paolo Rocca, quien en 1998 afirmaba que la profundización de la reforma laboral era imprescindible, ya que desgravar el trabajo iba a ser la única forma de generar empleo (Diario Clarín, 6 de septiembre de 1998).

Pero dicha lógica no se reduce simplemente al menemismo. En 1979, Juan Pirán de la Sociedad Rural Argentina, celebraba que la dictadura hubiera fortalecido “los principios de libre empresa y de iniciativa privada” porque que estas eran las “únicas bases ciertas para obtener un rápido desarrollo creador de trabajo y riqueza” (Presman 2005 en Recalde 2012).

La contracara de afirmar que la reducción del costo laboral genera más empleo es amenazar con que la extensión de derechos reducirá el mismo. Ya en 1913, la Unión Industrial se quejaba de la imposición del límite de ocho horas de jornada industrial en la ciudad de Buenos Aires augurando que “(las) industrias no podrían competir con las extranjeras cuando sus obreros trabajen solo ocho horas”, que ello haría cerrar los establecimientos y dejaría a todos sin trabajo (Boletín de la UIA, 1913). Treinta años más tarde, en 1944, la Sociedad Rural Argentina respondía con la misma lógica ante la consulta de la reciente Secretaria de Trabajo sobre una posible equiparación de salarios entre los géneros. Sobre ello decían “...la equiparación de salarios entre ambos sexos, que pudiere ser aceptable en el caso de labores iguales, en iguales explotaciones, tendrá como consecuencia impedir la ocupación de las mujeres en tareas accesorias a la explotación rural, cría de aves, apicultura, etc., que constituyen hoy una fuente apreciable de ingresos para la economía familiar” (Anales de la Sociedad Rural en Cúneo, 1969).

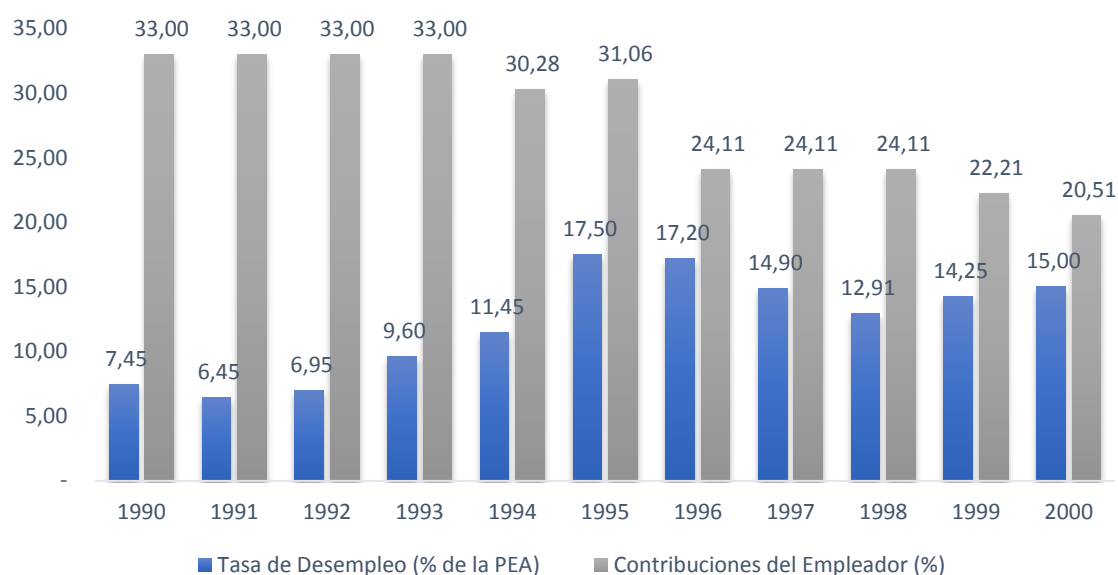
Probado está entonces que la línea argumentativa no es nueva sino más que centenaria. Ahora, ¿hay en nuestra historia alguna muestra de que dichos augurios hayan ocurrido?

#### Sin evidencia histórica

El razonamiento argumentado por empresarios y gobierno durante el 2017, de forma más o menos explícita, es que al bajar los salarios -ya sea recortando derechos o haciendo que los sueldos pierdan poder adquisitivo- los empresarios verán que es muy barato producir en Argentina. Por tal motivo y sin más, decidirían invertir en el país. Para ello, contratarían más gente y así se reduciría el desempleo, variable que, vale la pena aclarar, comenzó a tener una evolución preocupante -de más de 1 punto porcentual- anual en 2016.

Sin embargo, en Argentina, la reducción de costos vía flexibilización laboral ya se aplicó en varias oportunidades y los resultados nunca han sido favorables a la creación de empleo. A modo de ejemplo, entre 1992 y 2000, las cargas patronales se redujeron del 33% al 20,5% del salario (Ferrerres, 2004). Durante el mismo período, la tasa de desempleo pasó de 7% a 15%. O sea, se redujeron los costos laborales y la generación de empleo no necesariamente mejoró, de hecho, empeoró.

## Evolución del porcentaje de contribuciones patronales y de la tasa de desempleo abierta (1990-2000)



Fuente: elaboración propia en base a Ferreres,2004.

Tampoco la inversa, el aumento de los costos laborales, ha producido necesariamente pérdidas de puestos de trabajo. Por ejemplo, entre 2003 y 2013, el valor del salario mínimo vital y móvil en términos reales se triplicó<sup>1</sup>, lo que, bajo la lógica de la reforma, podría ser leído como un aumento de costos laborales. Sin embargo, durante el mismo período el desempleo se redujo del 17,3% al 7,1%<sup>2</sup>.

### Limitaciones de lógica

Aun prescindiendo de los ejemplos de la historia local, la promesa económica de la reforma presenta limitaciones de lógica. Si realmente nos planteamos competir internacionalmente por atraer inversiones en base a nuestro costo laboral, estamos lejos de ser los más “baratos”, como sí podría ser el caso de algunas economías asiáticas y africanas en donde las condiciones de vida y de trabajo están por debajo de los estándares deseados. Incluso si fuera el caso, esas ventajas suelen ser bastante espurias y temporales. Vemos cómo las estrategias de outsourcing de aquellas empresas que basan sus decisiones de inversión en el costo laboral migran de un país a otro a medida que los países “baratos” van regularizando a sus trabajadores (Curran y Nadvi, 2015). En esas decisiones juega un rol determinante el contexto global y la política de costos de todo el resto de los países, incluyendo muchos otros costos no laborales que las empresas consideran y que en la Argentina de hoy siguen

<sup>1</sup> Estimaciones propias en base a INFOLEG y DGEyC de C.A.B.A.

<sup>2</sup> MECON, 2018.

subiendo. Sólo con el aumento de las naftas en los 2 primeros meses del 2018, el costo del transporte de mercaderías en Argentina creció 4.8%<sup>3</sup>.

Tampoco si fuera el caso de un contexto local de costos bajos en todos los frentes, ello no necesariamente garantiza nuevas inversiones. Si no existe una potencial demanda, que consuma la producción, porque los ingresos no alcanzan ¿para qué contratar empleados que produzcan? Por el contrario, cuanto más altos sean los salarios, mayor será el poder de compra, la demanda y consecuentemente los puestos de trabajo necesarios para producir y satisfacerla. Considerándolo desde esta perspectiva, mayores “costos laborales” arribarían a menor desempleo.

El costo laboral alto, además, no es necesariamente un indicador de problemas. Los países con costo laboral más alto de Europa son quienes también ocupan las primeras posiciones en el ranking de desarrollo humano que realiza el PNUD. No debe evaluarse sólo lo que se paga si no la productividad que los países tienen, generalmente en base a la formación que han dado a sus trabajadores, y a la evolución del sistema científico y tecnológico que acompaña dicho trabajo, asuntos que los propios estados deben fomentar.

El mismo ranking pone a la Argentina en el puesto número 45<sup>4</sup>. Junto con Chile, son los únicos 2 países latinoamericanos que figuran dentro del selecto grupo de los países de desarrollo humano muy alto, algo que se arribó gracias a los derechos laborales y a una fuerte, aunque muchísimas veces vapuleada, tradición de Estado de Bienestar (Gough y Wood, 2004). Si el fin último de la generación de empleo es que vivamos mejor, ¿Cómo puede ser que el principal medio para ella sea empeorar nuestras condiciones de vida con menos derechos?

## 2. Brecha salarial, licencias e igualdad de género en el mercado de trabajo

Alejándose bastante del eje discursivo del 2017, el presidente abrió el 2018 legislativo poniendo algunos reclamos del feminismo sobre la mesa. Tras un verano en el que el movimiento feminista logró instalar sus causas en los principales medios del país, Mauricio Macri habló en el congreso de brecha salarial y de licencia por paternidad. En línea con la propuesta de Perón de 1944 antes mencionada, sentenció que no podemos “permitir más que una mujer gane menos que un hombre” y agregó que igual de importante era poder darles a los hombres que se convierten en padres la posibilidad “estar en familia en esos primeros días” tras el nacimiento de un niño/a. No es casual que estas temáticas aparezcan cuando uno de los principales requisitos que recibió el gobierno en materia social para entrar a la OCDE es el de realizar políticas que promuevan la participación laboral de las mujeres.

La historia del vínculo entre la agenda feminista y los gobiernos, a través de sus discursos y políticas, ha sido un amplio objeto de estudio dentro del campo del pensamiento

---

<sup>3</sup>FADEEAC, 2018.

<sup>4</sup> Índice de Desarrollo Humano del PNUD, 2016.

feminista. A nivel global, las últimas décadas han exhibido una incorporación parcial y simplificada de las temáticas, por lo que el feminismo ha dado por llamar a estos procesos “*mainstreaming*” del género (Cornwall et al. 2008). El 2017 y 2018 parecen haber abierto una nueva etapa en ese proceso y de allí la importancia de marcar qué podría ser una nueva incorporación superficial de las demandas y qué sí podría ser una versión transformadora.

La economía feminista viene marcando desde hace décadas que el no reconocimiento del trabajo de cuidado con el que cargan mayoritariamente las mujeres genera desigualdades que afectan las oportunidades y los proyectos de vida dentro y fuera del mercado laboral (Folbre, 2001). La naturalización del cuidado como una responsabilidad femenina y su no contabilización dentro del sistema económico atenta contra una distribución de las responsabilidades de cuidado razonable entre los géneros, pero también entre los hogares, el Estado y el mercado (Razavi, 2007). Por sobre todo, la invisibilización del trabajo de cuidado como una necesidad pone en juego a la reproducción social (Elson, 2012).

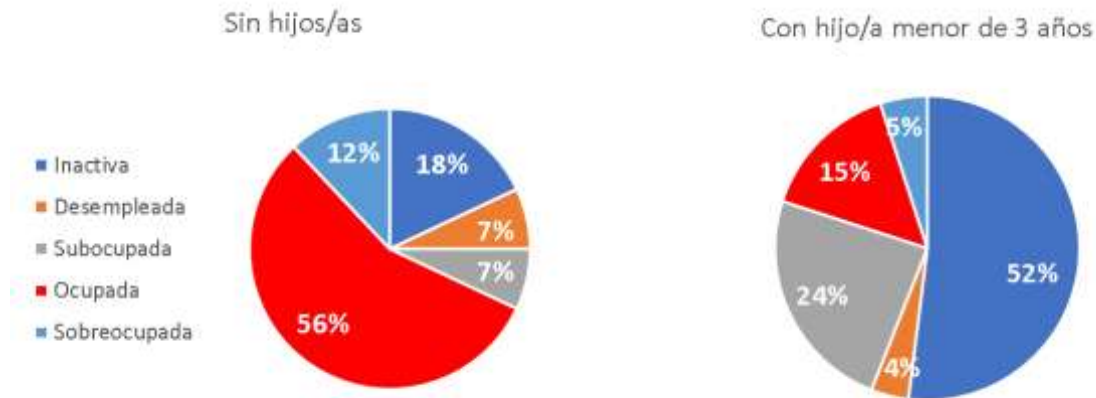
Esta distribución desigual del cuidado está en la base de la constitución de la brecha de ingresos y de salarios, no solo porque quienes se dedican a cuidar a su familia no reciben remuneración por ello, sino también porque, gracias al estereotipo que construye: a) a las mujeres les cuesta más conseguir un trabajo, b) quienes cuidan y trabajan toman trabajos de menor carga horaria para poder cuidar; c) porque incluso las mujeres que no tienen que cuidar en sus hogares, se insertan y permanecen en puestos de menor rango y en tareas y sectores asociados al cuidar. En particular, la explicación de la brecha salarial suele ser una combinación de todas esas situaciones y no particularmente un resultado de los casos de explícita discriminación salarial directa.

En Argentina, se observa una distribución de género desequilibrada del trabajo de cuidado no remunerado, donde las mujeres pasan, en promedio, 5,7 horas por día en trabajo doméstico no remunerado, mientras que los hombres pasan sólo 2 horas diarias haciendo estas tareas (INDEC 2014). La brecha en el trabajo de cuidado según género crece 10 puntos porcentuales en familias que tienen al menos un hijo/a menor de 6 años (INDEC, 2014). La crianza de niños, y ese desbalance de tareas, pareciera afectar directamente la participación laboral de las mujeres, como se observa en el gráfico a continuación, donde las mujeres que son madres presentan índices mucho mayores de inactividad y subocupación.

### **Situación laboral de las mujeres<sup>5</sup> sin hijos/as versus mujeres con algún hijo/a menor de 3 años**

---

<sup>5</sup> Entre 15 y 45 años.



Fuente: Estimaciones propias en base a EPH-INDEC 2017.

En Argentina la brecha de ingresos entre varones y mujeres es del 27% y la brecha salarial en el sector privado formal es del 23,5% (MTEySS 2017), valores cercanos a la media mundial. Quienes estudiaron la brecha afirman que el fenómeno puede explicarse por la diferente calidad contractual y horaria de las posiciones que ocupan las mujeres, tanto como por la segregación vertical y horizontal en el mercado de trabajo (Rojo Brizuela y Tumini 2008). Las mujeres ocupan el 34% de las posiciones gerenciales. Los sectores más "feminizados" son salud (71%) y educación (74%), con vínculos estrechos con los estereotipos y trabajos de cuidado.

La brecha salarial no está explicada ni por diferencias educativas ni por diferencias en las productividades (Esquivel, 2007) aunque empresarios siguen sosteniendo que las empresas pierden productividad cuando las mujeres entran en la licencia por maternidad y tienen que buscarles un reemplazo (Rojo Brizuela y Tumini 2008: 61). La combinación de los fenómenos explicados anteriormente genera una sanción económica para las mujeres ocupadas en el país cada vez que terminan siendo la mayoría en el primer decil de ingresos (77%) y la minoría en el decil superior (28%) (MTEySS2017).

Lo que se necesitaría para modificar esta situación de raíz es instalar alternativas reales de cuidado que distribuyan las responsabilidades y promuevan una idea generalizada de corresponsabilidad, que faciliten la negociación interna en los hogares (Agarwal, 1997) con una distribución real más equitativa y rompan con los estereotipos discriminatorios a nivel laboral. Garantizar el acceso al cuidado gratuito, centros de desarrollo infantil en establecimientos de trabajo, un emparejamiento más realista entre los tiempos y las necesidades de los dependientes y de quienes pueden cuidar de ellos (un ejemplo es el desfase entre las vacaciones laborales y lectivas) y un sistema de licencias que de iguales derechos a quienes decidan agrandar la familia. Este último punto es muy importante, ya que como se menciona, la maternidad/paternidad es un punto de profundización de tales desigualdades.

## Contradicciones con el discurso de la reforma

El poder ejecutivo ha presentado ya su proyecto de ley para que las empresas escriban códigos internos de no discriminación, para prohibir el otorgamiento de salarios diferenciados y para extender la licencia por paternidad algunos días. Esto cubriría sólo una parte del problema, ya que como se mencionó los casos de discriminación directa y explícita no son la mayoría.

En cuanto a las modificaciones referidas al cuidado, más que promover los objetivos antes planteados parecerían por el contrario profundizar desigualdades. En términos de conciliación de tiempos de trabajo y de cuidado, las modificaciones que se proponen son básicamente a costo de los/las trabajadores/as. Está por un lado la reducción horaria voluntaria, con reducción de la remuneración acorde, para aquellos trabajadores/as que tengan niños a cargo menores de 4 años. También se incluye un mes de licencia anual sin goce de sueldo para todos los/as trabajadores/as. Dados los estereotipos antes mencionados y las características desiguales de acceso a servicios de cuidados, puede esperarse que ambas opciones sólo puedan ser tomadas por los/as trabajadores/as de medio y altos ingresos, que tienen la espalda económica para soportar la ausencia o la disminución del sueldo. Dentro de ellos, la experiencia internacional muestra que probablemente lo tomarán las mujeres, ya que en parejas heterosexuales la brecha salarial pesa en la negociación de que salario conservar (Castro García y Pazos Morán, 2016).

Los días que se propusieron de licencia (un cambio de 2 a 15 días para trabajadores formales del sector privado) tampoco terminan de cubrir las expectativas, ya que presenta a los varones como simples “colaboradores”. No se legislaron en cambio ni los pedidos de centros de desarrollo infantil en establecimientos laborales, ni un cambio integral en el sistema de licencias.

A este enfoque un poco superficial y todavía a cuesta de las mujeres, se suma la promoción constante de una política laboral basada en el presentismo que, dado que en su mayoría son las mujeres las que faltan para atender situaciones hogareñas, volverían a ser ellas las más afectadas. Todos estos cambios podrían terminar profundizando las brechas de ingresos y salario.

## ¿Quién va a pagar por acortar la brecha?

Como ha sido explicado, hoy en la Argentina el costo de la reproducción social está a cargo de las mujeres. Cerrar la brecha significa distribuir ese costo en la sociedad. Sin embargo, las opciones, con la perspectiva teórica que mantiene el poder ejecutivo, parecerían ser pocas. Si creen que todo costo laboral reduce la iniciativa privada, probablemente no le pidan al sector privado que lo costee. Tampoco pareciera que el Estado esté dispuesto a invertir dinero, ya que el gobierno viene realizando recortes de presupuesto en distintas áreas y el propio presidente habló del equilibrio fiscal como una meta para este año. Puestas así las cosas se observa la clara contradicción entre la agenda de género y la agenda de ajuste. De

hecho, el ajuste afecta desproporcionalmente a las mujeres (Elson, 2012) y esa es una de las principales quejas que se leen en el documento conjunto del acto por el 8 de marzo.

Más allá del discurso oficial, gran parte de la clave en el debate sobre estos temas es no caer en la lógica del ajuste. Primero, porque los recursos gravables para financiar estas cosas están (véase Ortiz et al., 2015). Otra cosa es que exista la voluntad política de hacerlo. Segundo, porque la evaluación de costos no debe presentarse en solitario, sin hacer una evaluación completa de los costos y los beneficios sociales que dichas modificaciones pueden traer. En los países en donde se promovieron políticas de cuidado integrales y no sexistas se han observado reducciones en la depresión de las mujeres, así como mejoras en la salud de los varones, al involucrarse con el cuidado.

### 3. Desafíos frente al “futuro del trabajo”

A la confrontación entre una agenda de recorte y una agenda de género se suma transversalmente la agenda del “futuro del trabajo”, promovida por la agenda la Organización internacional del Trabajo y por la iniciativa del Diálogo Global que suscriben varios países, incluyendo la Argentina. Dado el cambio climático y tecnológico, las organizaciones internacionales se están preguntando cómo y dónde se generará empleo en el futuro cercano y cómo regularlo. Ante el riesgo de caer con esto en una agenda alarmista, que funcione como flexibilizatoria, mejor aprovechar esta oportunidad para darle al trabajo de cuidado el lugar que se merece como fuente de empleo, si es que remunerara correctamente por él. Es trabajo necesario y de mano de obra intensiva. Sin embargo, para avanzar en ese camino se necesita un Estado que piense en grande y se atreva a invertir en él, a remunerar a los y las cuidadoras. Se requiere también de un Estado que quiera regular en detalle para evitar la profundización de la flexibilización y la precariedad laboral que puede implicar el incremento del ámbito del hogar como ámbito de trabajo (no sólo en tareas de cuidado sino también en muchos otros trabajos que hoy se hacen crecientemente desde el hogar). Para hacer todo eso con eficiencia, planificación y perspectiva de género habrá que dejar atrás los augurios pesimistas de quienes repiten el discurso de los costos desde hace 100 años.

### Bibliografía

Agarwal, B. (1997) "'Bargaining" and Gender Relations: Within and Beyond the Household', *Feminist economics* 3(1): 1-51.

Castro-García, C. y M. Pazos-Moran (2016) 'Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe', *Feminist Economics* 22(3): 51-73.

Cornwall, Andrea, Gideon, Jasmine y Wilson, Kalpana (2008) *Introduction: Reclaiming feminism: Gender and neoliberalism*. IDS Bulletin, 39 (6), pp. 1-9.



Cúneo (1969): "Comportamiento y crisis de la clase empresaria". Editorial Pleamar.

Diario Clarín 06-09-1998 "Crisis por 2 o 3 años", disponible en <http://edant.clarin.com/diario/1998/09/06/o-02801d.htm>).

Elson, D. (2012). Social Reproduction in the Global Crisis: Rapid Recovery or Long-Lasting Depletion? In [Utting, P.](#), [R. V. Buchholz](#), [S. Razavi](#) (eds), *The Global Crisis and Transformative Social Change*, Palgrave, pp 63 - 80.

Esquivel, V. (2007) 'Género Y Diferenciales De Salarios En La Argentina, in M. Novick and H. Palomino (eds) *Estructura Productiva Y Empleo: Un Enfoque Transversal*. Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

FADEEAC (2018). "Índice de costos de transporte". Departamento de estudios tributarios y costos. Disponible en: <http://www.fadeeac.org.ar/wp-content/uploads/2018/03/Enero-feb-2018-2.pdf>

Ferreres, O. J. (2005). Dos siglos de economía argentina (1810-2004): historia argentina en cifras. Fundación Norte y Sur. Buenos Aires, Argentina.

Folbre, N. (2001). *The invisible heart: Economics and family values*. New Press.

Gough, I., y Wood, G. (2004). *Insecurity and welfare regimes in asia, africa and latin america: Social policy in development contexts* Cambridge University Press.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) (2014) 'Encuesta Sobre Trabajo no Remunerado Y Uso Del Tiempo. Resultados Por Jurisdicción. Tercer Trimestre De 2013. Buenos Aires, Argentina: INDEC.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) (2017) 'Encuesta Permanente De Hogares' (INDEC) Segundo trimestre 2017 <<https://www.indec.gob.ar/bases-de-datos.asp>>.

Curran, L., & Nadvi, K. (2015). *Shifting trade preferences and value chain impacts in the Bangladesh textiles and garment industry*. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 8(3), 459-474.

MTEySS (2017) 'Las Mujeres En El Mundo Del Trabajo'. Buenos Aires: Dirección Nacional para la equidad de género e igualdad de oportunidades. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

OCDE (2017) 'Economic Policy Reforms 2017. Going for Growth'. Country Note for Argentina. Disponible en: <http://www.oecd.org/eco/growth/Going-for-Growth-Argentina-2017.pdf>

Ortiz, I., Cummins, M., & Karunanethy, K. (2015). Fiscal Space for Social Protection and the SDGs: Options to Expand Social Investments in 187 Countries.

Razavi, S. (2007) *The Political and Social Economy of Care in a Development Context: Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options*. United Nations Research Institute for Social Development.

Recalde, Héctor (2012). *"Una historia laboral jamás contada: El relato empresario ante conquistas y nuevos derechos de los trabajadores en Argentina (1869-2012)"*. Buenos Aires, Ediciones Corregidor. I.S.B.N: 9789500520065.

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

Unión Industrial Argentina (1913). Boletín de la UIA, artículo “La rutina de la Industria”. Octubre 1913.

Vasilachis de Gialdino, I (2007): “Discurso político y prensa escrita. Un análisis sociológico, jurídico y lingüístico.” Editorial Gedisa, Barcelona

\* Economista feminista. Magister en políticas sociales para el desarrollo ISS-EUR. Becaria doctoral CONICET