

Programa de Género y Políticas Públicas

Observatorio de Género
y Políticas Públicas

Una mirada desde las
instituciones laborales.
Brecha salarial
según género

**Nora Goren
y David Trajtemberg**



EDUNPAZ
Editorial Universitaria

Programa de Género y Políticas Públicas

Programa de Género y Políticas Públicas

Observatorio de Género
y Políticas Públicas

Goren, Nora

Programa de Género y Políticas Públicas : observatorio de género y políticas públicas : una mirada desde las instituciones laborales : brecha salarial según género / Nora Goren ; Trajtemberg David. - 1a ed . - José C. Paz : Edunpaz, 2019.

43 p. ; 18 x 9 cm. - (Programa de Género y Políticas Públicas / Goren, Nora; . Brecha salarial 2)

ISBN 978-987-4110-38-1

1. Estudios de Género. I. David, Trajtemberg II. Título

CDD 305.42

1ª edición, octubre de 2019

© 2019, Universidad Nacional de José C. Paz. Leandro N. Alem 4731

José C. Paz, Pcia. de Buenos Aires, Argentina

© 2019, EDUNPAZ, Editorial Universitaria

ISBN: 978-987-4110-38-1

Universidad Nacional de José C. Paz

Rector: **Federico G. Thea**

Secretario General: **Darío Exequiel Kusinsky**

Directora del Instituto de Estudios Sociales

en Contextos de Desigualdades: **Nora Goren**

Director General de Gestión de la Información

y Sistema de Bibliotecas: **Horacio Moreno**

Jefa de Departamento Editorial: **Bárbara Poey Sowerby**

Diseño de colección, arte y maquetación integral: **Jorge Otermin**

Programa de Género y Políticas Públicas

Observatorio de Género y Políticas Públicas

Integrantes: **Nora Goren - Constanza Tabbush - Claudia Cernadas - Vanesa Prieto - Rosana Foresti - Mabel Nuñez - Celeste Jerez - Yamila Figueroa - Sandra Pacheco - Soraya Mingorance - Myriam Monzón - Nicolás Dzembrowski - Diego Alvarez Newman - Guillermo Ferrón - David Trajtemberg**

Publicación electrónica - distribución gratuita



Licencia Creative Commons - Atribución - No Comercial (by-nc)

Se permite la generación de obras derivadas siempre que no se haga con fines comerciales. Tampoco se puede utilizar la obra original con fines comerciales. Esta licencia no es una licencia libre. Algunos derechos reservados: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es>

ÍNDICE

Una mirada desde las instituciones laborales. Brecha salarial según género	9
Introducción	11
Ley de Contrato de Trabajo	14
Convenios Colectivos de Trabajo	19
Reflexiones finales	33
Bibliografía	38
Sobre el autor y la autora	41

**Una mirada desde
las instituciones
laborales.
Brecha salarial
según género**

INTRODUCCIÓN

Las diferencias de remuneración entre mujeres y varones son el resultado de múltiples factores relacionados con la discriminación directa e indirecta que se plasman en la estructura y dinámica del mercado de trabajo, que nos permiten señalar que las mujeres se llevan el dividendo negativo, tal como dimos cuenta en el Informe 1 de la serie Brecha Salarial, del Observatorio de Género y Políticas Públicas.

No es posible pensar la discriminación laboral por motivos de género sin conside-

rar la interdependencia de las esferas de la producción y la reproducción social, en donde, por un lado, los trabajos delimitan territorios femeninos y masculinos que se reproducen de manera persistente y, por el otro, contienen una valoración diferencial que se traduce en relaciones sociales desiguales, con una fuerte impronta en términos salariales en detrimento de las mujeres.

Sabemos que son múltiples los factores que pueden explicarnos estas desigualdades, no obstante hay un factor poco indagado hasta el momento como lo son las normas de la Ley de Contrato de Trabajo y los Convenios Colectivos de Trabajo, que serán el centro de nuestro análisis en el presente informe.

De este modo, en primer lugar, nos abocamos al análisis de las normas estipuladas en la Ley de Contrato de Trabajo que repercuten sobre el nivel y la estructura de la remuneración de los/as trabajadores/as. En segundo lugar, buscamos identificar premios y/o adicionales incorporados a los Convenios Colectivos de Trabajo que contribuyen a la conformación de los salarios, con el objetivo de observar la posible incidencia

que pudieran tener en las diferencias de ingresos laborales entre mujeres y varones.

Es de destacar que la Ley de Contrato de Trabajo regula las condiciones laborales de la gran mayoría de los asalariados del sector privado. Quedan excluidos de esta regulación el personal de casas particulares y los/as trabajadores/as del sector agrario comprendidos en el régimen especial de trabajo agrario.¹ Por su parte, los/as empleados/as de empresas estatales y los/as trabajadores/as de algunos organismos descentralizados también tienen sus condiciones laborales definidas en la Ley de Contrato de Trabajo.

Las regulaciones establecidas en esta normativa configuran un piso en los derechos laborales de los/as trabajadores/as, y no pueden ser traspasadas sin que ello implique una ilegalidad. Los Convenios Colectivos de Trabajo establecen un segundo piso en la constitución de los derechos laborales, que se ubican por encima del umbral de la Ley de Contrato de Trabajo y

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

pueden mejorar las condiciones laborales estipuladas por la ley o regular aquellos aspectos no considerados en ella.

En la legislación argentina, la negociación colectiva exhibe una amplia cobertura en relación con el conjunto de la población asalariada. Son pocos los colectivos de trabajadores/as que no se pueden sindicalizar en la actualidad –ejemplo de ello son las fuerzas armadas y de seguridad– y también son escasos los/as restantes trabajadores/as en relación de dependencia que no están cubiertos por un Convenio Colectivo de Trabajo; principalmente cuando se trata de personal jerárquico y/o con personal a cargo, profesionales de algunas actividades y empleados/as estatales de algunas jurisdicciones.

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO²

Nos interesa dar cuenta de las normas identificadas en la Ley de Contrato de Trabajo, que definen, en parte, el nivel y la composición de la remuneración de los/as

2. Una versión anterior de este documento puede verse en Goren, N y Trajtemberg, D. (2018). Brecha salarial según género. Una mirada desde las instituciones laborales. *Análisis*, 32.

trabajadores/as y aportan a la comprensión de la brecha del salario mensual entre mujeres y varones.

En primer lugar, se sitúa el *sueldo anual complementario* (SAC), que representa un salario adicional para los/as trabajadores/as que trabajan a lo largo de todo el año calendario. Este se divide en dos pagos semestrales –en junio y en diciembre–, y su monto se determina en función de la mayor remuneración mensual devengada en cada período (arts. 121 y 122, LCT). En este caso, las mujeres que están de licencia por maternidad³ perciben asignaciones familiares durante dicho período, las cuales son consideradas como conceptos no remunerativos. Las asignaciones familiares –dado su carácter no remunerativo– no integran la base de cómputo del sueldo anual complementario y, por tanto, las mujeres que gocen de la licencia por maternidad solo cobrarán la parte proporcional al tiempo trabajado. *No obstante, la licencia por maternidad es considerada tiempo de trabajo a todos los efectos legales y convencionales.*

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

Es decir, si hay dos individuos exactamente iguales (trabajan en el mismo lugar, desempeñan la misma tarea, cobran la misma remuneración, etc.), pero una tuvo una licencia por maternidad en el semestre, percibirá la mitad en concepto de sueldo anual complementario.

En segundo lugar, la ley regula *la licencia por vacaciones* (art. 150 y ss.) en el sentido de definir la cantidad de días de licencia que se habrán de otorgar, su distribución o período y la remuneración a percibir durante su transcurso. La cantidad de días de vacaciones⁴ se determina en función de la antigüedad del trabajador: hasta 5 años, se otorgan 14 días; hasta 10 años, 21 días; hasta 20 años, 28 días; y más de 20 años, 35 días. Entonces, *si la trayectoria laboral de las mujeres es más inestable que la de los varones –dado que exhiben mayores entradas y salidas del mercado de trabajo–⁵ y por ello, acumulan una menor antigüedad en el empleo, percibirán una menor remun-*

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

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

neración durante el período de vacaciones en relación con los varones.

Por otra parte, la remuneración durante las vacaciones se determina en función de la remuneración a percibir en el momento del otorgamiento de la licencia y de la antigüedad del trabajador/a. Cuando el trabajador/a cobra remuneración variable (por ejemplo, premios por productividad, presentismo, comisiones por venta, etc.), la remuneración vacacional se computará sobre la base del promedio de los sueldos devengados durante el período al que correspondan las vacaciones. En caso de asalariados/as mensualizados/as, se divide entre 25 el salario mensual para obtener el valor diario de la licencia. *Si las mujeres acumulan menos antigüedad que los varones en el empleo y, al mismo tiempo, es menos probable que cobren algunos conceptos variables (por ejemplo, presentismo, al ausentarse para dedicarse a las tareas de cuidado de menores y mayores en el hogar), la remuneración vacacional de las mujeres será también menor en relación con la que cobran los varones.*

En tercer lugar, la legislación laboral regula el pago de *horas extra*, cuando se

trabaje en exceso de la jornada máxima de trabajo, que está fijada en 8 horas diarias o 48 horas semanales. Cuando las horas extra se realizan de lunes a viernes y los sábados hasta las 13 horas, cada hora extra será pagada con un adicional del 50% en relación con el valor de la hora normal, y si se realiza los sábados después de las 13 horas, o los domingos, con un recargo del 100%. En este caso, si los varones tienen más posibilidades que las mujeres de extender la jornada de trabajo por encima de su jornada normal de labor, también habrá una mayor posibilidad de que realicen horas extra y cobren salarios mensuales y/o por hora promedio más elevados que las mujeres. La Encuesta a Trabajadores en Empresas (ETE), realizada en 2009, estimaba que solo el 8% de las mujeres cobraba un monto adicional por haber realizado horas extra, mientras que, en el caso de los varones, dicha proporción llegaba al 17%. Estos porcentajes refieren al universo del empleo asalariado registrado en el sector privado no primario en establecimientos de 10 y más ocupados.

En cuarto lugar, la ley establece regulaciones específicas para el *trabajo en horas*

nocturnas o cuando las tareas desarrolladas se consideren insalubres. En ambos casos, se reduce la jornada máxima de trabajo (7 horas para trabajo nocturno y 6 horas para el trabajo insalubre), pero la remuneración a pagar se corresponde con la jornada normal de la actividad. En este sentido, la hora de trabajo nocturna y/o insalubre tiene un valor más elevado que la jornada diurna y/o salubre. Además, la ley establece la prohibición de emplear mujeres para tareas insalubres. Teniendo en cuenta esta regulación de la legislación y si las mujeres son menos contratadas para trabajar en horario nocturno, puede surgir un nuevo diferencial de salarios entre varones y mujeres. La ETE (2009) señala que había menos de un 6% del empleo asalariado femenino registrado privado que trabajaba habitualmente entre las 22 y las 6 horas (jornada nocturna), cuando la proporción de varones que realizaba tareas habituales en el mismo horario llegaba a casi el 14%.

CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

En este punto presentamos el análisis de la estructura de premios y/o adicionales en

Gráfico 1. Normas presentes en la Ley de Contrato de Trabajo en tanto pueden contribuir a la desigualdad salarial

Norma	Texto	Expresión de la desigualdad
Sueldo anual complementario	Las mujeres que están de licencia por maternidad y perciben las asignaciones familiares durante ese período cobran la parte proporcional al tiempo trabajado.	Si hay dos individuos exactamente iguales (trabajan en el mismo lugar, desempeñan la misma tarea, cobran la misma remuneración, etc.) pero uno tuvo una licencia por maternidad en el semestre, percibirá la mitad en concepto de sueldo anual complementario.
Licencia por vacaciones	La cantidad de días de vacaciones se determina en función de la antigüedad del trabajador/a.	Si la trayectoria laboral de las mujeres es más inestable que la de los varones, dado que exhiben mayores entradas y salidas del mercado de trabajo y, por ello, acumulan una menor antigüedad en el empleo, percibirán una menor remuneración durante el período de vacaciones en relación con los varones.
Horas extra	Jornada máxima de trabajo que está fijada en 8 horas diarias o 48 horas semanales.	Los varones tienen más posibilidades que las mujeres de extender la jornada de trabajo por encima de su jornada normal de labor, es más probable que realicen horas extras y cobren salarios mensuales y/o por hora promedio más elevados que las mujeres.

<p>Trabajo en horas nocturnas o cuando las tareas desarrolladas se consideren insalubres</p>	<p>La hora de trabajo nocturna y/o insalubre tiene un valor más elevado que la jornada diurna y/o salubre.</p>	<p>La ley establece la prohibición de emplear mujeres para tareas insalubres. Teniendo en cuenta esta regulación de la legislación y si las mujeres son menos contratadas para trabajar en horario nocturno, puede surgir un nuevo diferencial de salarios entre varones y mujeres.</p>
--	--	---

Fuente: elaboración propia.

seis convenios colectivos, de actividades donde ejecutan sus tareas tanto varones como mujeres.

En primer lugar, al considerar el *adicional por antigüedad*, se encontró que fue incorporado en el texto de todos los convenios analizados. Es decir, se incrementa la remuneración de cada trabajador por cada año acumulado en la empresa. En todos los convenios colectivos analizados, el premio se configura como un porcentaje de determinada base de cálculo (en general, el salario básico) por cada año de antigüedad en la empresa. Por ejemplo, en el convenio de comercio se cobra 1% del salario básico de la categoría inicial por cada año de antigüedad; en el convenio de gastronómicos se paga 1% al cumplir el primer año de antigüedad, 2% al cumplir 2 o 3 años de antigüedad, 4% al cumplir 4 o 5 años de antigüedad y así sucesivamente; en el convenio colectivo de sanidad⁶ y de entidades deportivas y civiles, se premia en mayor medida la permanencia en la empresa, ya que se paga un 2% por cada año

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

de antigüedad; mientras en el convenio de maestranza es donde menos se premia la permanencia, en tanto se paga solo 0,3% por cada año de antigüedad; finalmente, en el convenio colectivo de indumentaria, los trabajadores perciben 4% adicional al cumplir 2 años, 8% al cumplir 3 años, 10% al cumplir 5 años y así sucesivamente. De modo adicional, se gratifica con un premio especial a los trabajadores (de un mes de sueldo) al cumplir 20, 25, 30, 35 y 40 años de antigüedad. Según los datos de EPH del tercer trimestre de 2017, el 60% de los varones asalariados registrados de la rama comercio tienen una antigüedad mayor a los 5 años, mientras que la proporción de mujeres en igual situación llega al 52%.

La instauración de un premio por antigüedad en el establecimiento y/o empresa implica que las entradas y salidas del mercado de trabajo o los cambios de empleo alternando empleador no contribuyen al cobro del adicional por antigüedad. En este sentido, si las mujeres tienen mayor rotación laboral, por distintos motivos, que los varones, el diseño de un adicional por antigüedad podría ser una fuente de explicación de las diferencias de ingresos.

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

En el convenio de comercio, para cobrar el premio se requiere no haber incurrido en ausencias durante el mes, no computándose como tales las debidas a enfermedad, accidente, vacaciones o licencia legal o convencional (casamiento, fallecimiento, nacimiento de hijos, donación de sangre, mudanza y días de estudio). Según datos de la ETE (2009), en la rama comercio, es mayor la proporción de varones asalariados registrados que de mujeres en igual condición laboral que cobran premios por presentismo. En efecto, el 53% de los varones cobró premio por presentismo en la rama en el período considerado, contra el 47% de las mujeres que también perciben dicha compensación.

En el convenio de gastronómicos, se consideran como justificativas de ausencia para cobrar el premio las producidas por vacacio-

nes, las contempladas en la Ley de Contrato de Trabajo (nacimiento de hijo, matrimonio, fallecimiento de familiar y estudios) y por la realización de exámenes médicos obligatorios. De acuerdo a los datos de la ETE (2009), en la rama comercio, es mayor la proporción de varones asalariados registrados que de mujeres en igual condición laboral que cobran premios por presentismo. En efecto, el 53% de los varones cobró premio por presentismo en la rama en el período considerado, contra el 47% de las mujeres que también perciben dicha compensación. En tanto, toda otra ausencia, aunque fuera ocasionada por "enfermedad, accidente, suspensiones disciplinarias, suspensión o demora de servicios de transporte público, etc.", será computada como inasistencia a los efectos del cobro del adicional.

El convenio colectivo de maestranza establece que, para cobrar el premio por presentismo (aproximadamente un 12% del salario básico), el trabajador no tendrá que haber incurrido en 2 o más faltas injustificadas en el mes. En este sentido, se considera que podrá cobrar el premio el/la trabajador/a que hubiera faltado por alguno de los siguientes motivos: fallecimiento

de familiar, nacimiento de hijo, matrimonio, casamiento de hijo, estudio, donación de sangre y mudanza. Cuando el/la trabajador/a se ausente del empleo por enfermedad inculpable no tendrá derecho a cobrar el premio por presentismo.

En el caso del convenio de los/as trabajadores/as de entidades deportivas y civiles, solo se justifican las ausencias por vacaciones, maternidad, licencias especiales y las que se generan por enfermedades y accidentes inculpables. En relación con la puntualidad, se podrán justificar dos llegadas tarde cuando no se excedan de 10 minutos. El convenio establece que, para cobrar el premio (que representa un 10% del salario básico), se deberá cumplir tanto con el presentismo como con la puntualidad.

Finalmente, el convenio de los obreros de la indumentaria incorpora un mecanismo por medio del cual por cada inasistencia se computan 3 puntos; por cada jornada incompleta, 2 puntos; y por cada llegada tarde superior a los 5 minutos, 1 punto. Así, al personal mensualizado se le admitirá una tolerancia de 4 puntos para cobrar el premio estímulo por puntualidad y asistencia (una inasistencia y una llegada tarde, o

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

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

mujeres, lo que podría constituir otro factor más que contribuye a las diferencias de ingreso por sexo.

En cuarto lugar, la realización de *tareas específicas* en cada actividad es valorada por los actores de las relaciones laborales y, por tanto, fue pactada e incorporada en cinco de los seis convenios analizados: comercio, gastronómicos, sanidad, maestranza y entidades deportivas y civiles. Este adicional, a diferencia de los anteriores, en general no comprende al conjunto de los/as trabajadores/as de una actividad, sino solamente a aquellos que realicen las tareas especificadas en el convenio colectivo. En este sentido, el de comercio premia a los/as trabajadores/as que efectúen tareas de armado de vidrieras o que trabajen como cajeros/as; el convenio de sanidad, a los/as empleados/as que trabajen en el área de terapia intensiva o unidad coronaria, o los que atienden a pacientes con enfermedades mentales y los/as asistentes geriátricos, entre otros; el personal de maestranza también cobrará un adicional si presta servicios en ámbitos afectados a la salud, en ámbitos aeroportuarios, en supermercados y/o hipermercados, o en lavaderos de autos y si realiza tareas

Gráfico 2. Estructura de premios y/o adicionales en seis convenios colectivos y posible impacto en la brecha salarial

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

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 3. A modo de ejemplo

Concepto	Varón	Mujer	Observaciones
Antigüedad (años)	10	4	
Ausencias (días)	0	2	Cuidado de familiar enfermo; es una licencia convencional sin goce de haberes (hasta 30 días para cuidado de cónyuge, padres o hijos).
Horas mensuales trabajadas	200	184	
Horas extras	10	0	
Convenio colectivo	130/75 (Comercio)		
Categoría	Administrativo C		
Mes	sep-19		
Salario básico	\$32.010	\$29.876	Se descuentan los días de ausencia por atención de hijo enfermo.

Antigüedad	\$3.201	\$1.195	1% por año de antigüedad.
Asistencia y puntualidad	\$2.934	\$2.589	8,33% de la remuneración; la mujer cobra el premio porque no se computan como ausencias las licencias convencionales.
Horas extras	\$2.861	-	Al 50%
Salario mensual	\$41.006	\$33.660	
Brecha mensual			
Salario horario	\$205	\$183	
Brecha horaria			

en alturas; el convenio de gastronómicos establece un adicional por complemento de servicios que compensa la prohibición de recibir propinas y/o comisiones por parte de todo el personal dependiente; finalmente, el convenio de entidades deportivas y civiles establece un adicional por idiomas que se abonará cuando los/as trabajadores/as en el desempeño de sus tareas habituales deba utilizar el idioma extranjero. En este caso, la distribución de las tareas entre empleados/as de distinto sexo en cada rama de actividad también podría explicar los diferenciales de salario entre varones y mujeres.

En quinto lugar, *los viáticos* fueron tratados de manera menos frecuente en tres convenios: el de gastronómicos, el de maestría y el de indumentaria. Es de destacar que los viáticos no representan legalmente remuneración de los/as trabajadores/as (excepto lo que dispongan los convenios colectivos), sino que encarnan compensaciones que el/la trabajador/a requiere para desempeñar sus tareas y son integradas por el empleador. Al no integrar la remuneración de los/as trabajadores/as, no están sujetos a descuentos para financiar los institutos de la seguridad social y tampoco se

computan a los fines de determinar otros institutos, como el aguinaldo, las vacaciones y la indemnización en caso de despido. El convenio de maestranza considera que los viáticos son remunerativos, y el convenio de indumentaria –además de pagar una compensación por la comida, almuerzo, cena o refrigerio y/o merienda– también establece la obligación de pagar transporte. Estos viáticos se suelen pagar solo por cada día efectivamente trabajado o cuando la jornada de trabajo se extiende por encima de la normal, incluso aun en el caso de que el trabajador no haya incurrido en el gasto respectivo (alimentación y/o transporte). En tal sentido, se puede pensar en que una mayor cantidad de días trabajados (o menores días de ausencias por distintos motivos) y/o la extensión de la jornada realizando horas extra, promueven el cobro de viáticos y una potencial causa de la brecha de ingresos entre varones y mujeres.

REFLEXIONES FINALES

A lo largo del trabajo hemos visto cómo la diferencia de ingresos resulta afectada por el modo en que la remuneración se de-

fine por la legislación y se establece en los convenios colectivos (tanto por el sistema de clasificación de las categorías como por los adicionales, complementos y premios que allí se instituyen). Los sistemas de remuneración pueden compensar con menos ingresos los puestos ocupados por mujeres o premiar con adicionales o premios los puestos ocupados por varones. El reparto desigual del trabajo remunerado y no remunerado entre varones y mujeres también podría contribuir a explicar las diferencias de salarios al condicionar a las mujeres la posibilidad de percibir ciertos conceptos que hacen a la remuneración.

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

Hemos dado cuenta de cómo en la Ley de Contrato de Trabajo y en los convenios colectivos de trabajo se pueden encontrar

factores explicativos de la existencia de una brecha salarial en las retribuciones. Estas incluyen, además del salario base, otros pluses o complementos percibidos de manera regular u ocasional que posibilitan su explicación. Un diseño adecuado de la estructura en los convenios colectivos, en el que se modifiquen los conceptos salariales que enmascaran la desigualdad económica entre personas de distinto sexo, contribuiría a que las mujeres no sufran ese efecto perjudicial, para lo cual hay experiencias de otros países que pueden ayudar a pensarlo.

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

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

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

Las actitudes de los sindicatos ante el empleo a tiempo parcial también tienen un impacto en el alcance y en la forma del trabajo. Los Países Bajos tienen con mucho la mayor proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial, pero el impacto en la remuneración y las condiciones ha sido moderado por la posición de los sindicatos que, en lugar de considerar el trabajo a tiempo parcial como una amenaza para la organización de trabajadores/as, desde la década de 1990 en adelante, fueron activos en el establecimiento de derechos iguales para los trabajadores/as a tiempo parcial con empleados/as a tiempo completo, antes de la directiva de la UE sobre este tema (Yerkes y Visser, 2005). Los sindicatos también pueden tratar de proteger a los/as trabajadores/as contra el trabajo a tiempo parcial que se utiliza para proporcionar a los empleadores altos niveles de flexibilidad sin los costos de las primas por horas extra: por ejemplo, en Bélgica, Luxemburgo, los Países Bajos, Alemania y Francia, los/as trabajadores/as a tiempo parcial recibieron una prima por horas adicionales trabajadas más allá de sus horas contractuales (o una vez que excedió el 10% de las horas contractuales en Francia), de-

bido a regulaciones o convenios colectivos para proporcionar esta protección.

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

Por último, el fortalecimiento de la negociación colectiva, en donde se actualicen los temas a ser tratados puede erigirse como una oportunidad privilegiada para mejorar las brechas laborales (Gambacorta: 2017).

BIBLIOGRAFÍA

Benítez, N., Contartese, D., Mazorra, X., Schachtel, L. y Schleser, D. (2011). La inserción laboral de la población desde una perspectiva dinámica. *Serie Trabajo, Ocupación y Empleo N° 10*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Brunet, I. y Alarcón, A. (2005), Mercado de Trabajo y Familia. *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, 4(002), 115-129.

- Gambacorta, M. y Ruiz, A. (2017). *Guía teórico-práctica para el desarrollo de nuevos contenidos de la negociación colectiva*. Buenos Aires: UMSA.
- Rubery, J. y Koukiadak, A. (2016). *Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence*. Ginebra: OIT. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_540889.pdf
- Rumberger, R. y Carnoy, M. (1980). Segmentation in the US Labour Market: Its effects on the Mobility and Earnings of Whites and Blacks. *Cambridge Journal of Economics*, 4(2), 117-132.
- Yerkes, M. y Visser, J. (2005). *Women's Preferences or Delineated Policies?* Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/254920646_Women's_Preferences_or_Delineated_Policies

Sobre el autor y la autora

Nora Goren

Doctora por la Facultad de Filosofía y Letras (UBA). Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo (UBA) y Licenciada en Sociología (UBA). Investigadora Adjunta del Centro de Investigaciones Científicas (CIC). Investigadora categoría II del sistema de incentivos. Actualmente dirige el Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades (IESCODE) y el Programa de Género y Políticas Públicas (UNPAZ). Es Docente titular regular, en la materia Empleo, Territorio y Desarrollo Local (Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales-UNPAZ); Docente

Asociada regular en la materia Cultura y Sociología del Trabajo, en la Universidad Nacional Arturo Jauretche (ICSA-UNAJ). Dicta cursos de posgrado a nivel nacional e internacional. Sus líneas de investigación se sitúan en el cruce entre los temas de trabajo, políticas públicas y género.

David Trajtemberg

Economista (UBA). Ha realizado estudios de posgrado de Economía en la UBA, de Estadística en la UNTREF, de Relaciones Laborales en la Universidad de Bolonia, la Universidad de Castilla-La Mancha y el Centro de Formación de la OIT. Se desempeñó como Director de Estudios en Relaciones del Trabajo en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y actualmente es Docente de la UNLAM e integra un proyecto de investigación (IESCODE-UNPAZ). Ha realizado investigaciones y publicado artículos para revistas especializadas en el campo de la economía laboral y las relaciones del trabajo.

No es posible pensar la discriminación laboral por motivos de género sin considerar la interdependencia de las esferas de la producción y la reproducción social, en donde, por un lado, los trabajos delimitan territorios femeninos y masculinos que se reproducen de manera persistente y, por el otro, contienen una valoración diferencial que se traduce en relaciones sociales desiguales, con una fuerte impronta en términos salariales en detrimento de las mujeres.

Sabemos que son múltiples los factores que pueden explicarnos estas desigualdades, no obstante hay un factor poco indagado hasta el momento como lo son las normas de la Ley de Contrato de Trabajo y los Convenios Colectivos de Trabajo, que serán el centro de nuestro análisis en el presente informe.