

## **Tema: Mujeres Trabajadoras de la Administración Pública**

Autoras:

Marisa Nilian,

Laura Ojeda Rincci,

Julia Katz.

Universidad Nacional de Cuyo-Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

### **Resumen:**

Pretendemos conocer las condiciones de ingreso a este ámbito laboral en un periodo que va desde los 80s a 2013, focalizando el estudio en mujeres prontas a jubilar y en aquellas que ingresaron después de 2001. Dentro de este mismo ítem hemos de seleccionar tres tipos de mujeres: solteras, casadas y jefas de hogar.

Consideramos que la entrevista en profundidad nos facilitara la obtención de datos para la comparación que nos hemos fijado como objetivo.

La década de los 90 dejó una gran huella tanto en la estructura de la sociedad como en los de la personalidad, por tanto también y especialmente en la conciencia frente a las oportunidades laborales. Esperamos descubrir las posibles consecuencias de la segunda década nefasta en la historia argentina del siglo XXI.

## Introducción

El análisis de la forma en que ingresan las mujeres a la administración pública nos puede explicar porque aún en pleno siglo XXI, época de las revoluciones tecnológicas y de apertura a las luchas sociales por la igualdad de la mujer en términos del salario y teniendo en cuenta que hoy es mayor el número de mujeres que cumplen el papel de jefas de hogar y luego del gran número de ellas que se incorporan al ámbito laboral de todo tipo y muchas veces con buen caudal de conocimientos y capacitaciones, el ingreso salarial continúa siendo inferior al de un hombre con iguales capacidades. En un país que por tradición supera en mucho a otros de la región, en lo que hace a derechos humanos sobre todo de discriminación y con muchas posibilidades económico-productivas de lograr una real distribución equitativa del ingreso se evidencia como un obstáculo a este progreso las trabas burocráticas de toda clase, las políticas económicas que han marcado a fuego y desmembrado a la clase obrera y con ella el lugar que debería ocupar la mujer, la que ha debido salvar en estas crisis; el hogar, ya sea por desocupación del jefe de hogar, por divorcio, por abandono o por violencia intrafamiliar. Se hace más que necesario un cambio en las estructuras de poder, estructuras que están representadas en su gran mayoría por hombres. Un cambio de actitud y reconocimiento del potencial de la mujer, el que es minimizado o subestimado en términos intelectuales o prácticos por todo tipo de instituciones que no dan oportunidades reales sino solo de rutinización de tareas.

Pretendemos comparar el ingreso a la administración pública en los 80s con el de la última década teniendo en cuenta que el devenir económico y político ha sido muy adverso para el país y la región lo que apareja sobre todo para la mujer y más para la jefa de hogar un doble esfuerzo, llevar un hogar y trabajar.

Recurriremos en esta comparación y luego de las entrevistas, a los datos que arrojan tanto la EPH a nivel nacional como provincial para arribar a la conclusión si las mujeres de esta área han mejorado sus condiciones laborales, en términos de respeto hacia las expectativas que puede generarse cualquier persona que quiere progresar y crecer intelectualmente a través del trabajo, si ha mejorado el nivel de ingresos, si el trabajo es gratificante en términos de desempeño, si la inversión en capital social brinda mejores posibilidades para optar a un cargo en la administración pública como valores propios y sin intervención de terceros que condicionen esta capacidad o no, si este empleo aporta a la felicidad, esa esperanza inconsciente que cualquier ser humano tiene cuando piensa en el futuro.

## Marco Teórico

Consideramos indispensable aplicar los conceptos que se ajusten a la interpretación de los datos en base a las categorías de;

- a) **Movilidad Social** que puede indicarnos si la trayectoria laboral ha permitido un ascenso en la estructura social o si por el contrario los cambios sociales, políticos y económicos han llevado a las mujeres que trabajan en la administración pública a un descenso. Entendiendo por Movilidad Social a las mejoras en el nivel de consumo real como bien expresa Salvia y que tienen que ver además con la distribución social del ingreso en donde las oportunidades laborales y el bienestar económico constituyen indicadores obligados de equidad, eficiencia y calidad social en cualquier modelo de desarrollo. Esto es así, debido a que la actividad económica, las condiciones en las que operan los mercados y especialmente, el impacto que generan las políticas públicas de recaudación impositiva y orientación del gasto, ejercen por lo general efectos directos e indirectos sobre las oportunidades de vida, la movilidad social y el grado de desigualdad de una sociedad. Con efectos de equidad no siempre ni necesariamente del mismo signo que presenta el proceso económico.
- b) **Seguridad Laboral** condición que se vio trastocada desde la dictadura hasta el modelo neoliberal implementado en la década de los 90s. Como consecuencia de este proceso la economía experimento durante los primeros años de la década del noventa un crecimiento importante del producto y una mejora en la mayoría de las variables macroeconómicas entre las que cabe destacar la sostenida estabilidad de los precios internos y el aumento del gasto social. Sin embargo las transformaciones ocurridas también tuvieron un impacto en sentido inverso sobre las relaciones laborales, las oportunidades de empleo y el funcionamiento general del mercado de trabajo. Al respecto son efectos evidentes de esta doble tendencia: la mayor precarización del trabajo asalariado, el incremento acelerado del desempleo y la desvalorización de las instituciones que tuvieron tradicionalmente a su cargo la defensa y regulación de los tradicionales derechos sociales y laborales. Al respecto algunos trabajos sostienen la existencia de una fuerte correlación entre la situación recesiva e inflacionaria de la economía, la distribución regresiva del ingreso y el debilitamiento de las instituciones gremiales y sociales en general (Beccaria, 1991,

1993)<sup>1</sup> Con la puesta en vigencia de la Ley de Flexibilización Laboral, sustancia del modelo de ajuste estructural, se concreta en las primeras leyes laborales 24.013 y 24.028 que entre otras cosas limitan los aumentos salariales a los incrementos de productividad y limitando el derecho a huelga con lo que comenzó a liquidarse lo que quedaba de conquistas laborales, se consolida así un proceso de domesticación de las nuevas generaciones que se tradujo en una serie de abusos y atropellos a la clase trabajadora, esta ley contenía entre sus principales condiciones, la reducción del trabajo asalariado protegido, concentración de los nuevos empleos en el sector informal, aumento del desempleo y nuevas condiciones como son la inestabilidad en el empleo, bajos salarios, extensión de las jornadas laborales, intensificación del trabajo, menor cobertura de prestaciones sociales, desigualdad salarial, todo ello fue transformando además, el mercado del trabajo en un espacio restringido. Las consecuencias, aumento del empleo asalariado precario, así los miembros de los hogares son empujados a trabajar más horas o buscan un segundo trabajo. Precariedad que es sinónimo de inserción laboral endeble, empleo incierto o no regular lo que implica sin protección. Políticas de ajuste y reformas estructurales donde las fuerzas del mercado asignan el precio al factor trabajo. En lo fundamental se plantearon dejar hacer a las empresas sin trabas legislativas, contractuales o sindicales, eliminando seguridades vistas como rigideces, otorgándoles a los patrones el poder de la contratación insegura y el despido fácil e individualizando formas de pago de acuerdo con la productividad marginal de la mano de obra. Los capitalistas no solo se apropiaron del derecho de la libre contratación entre capital y trabajo sino también de disponer de un uso polifuncional de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y de determinar una parte del salario en función del desempeño. Estas son las causas del trabajo precario, acompañadas por una individualización de las relaciones laborales, al no existir sindicatos que medien por los derechos de los trabajadores, además del aumento del desempleo estructural que dejó sin lugar e intervención a los sindicatos.<sup>2</sup>

La administración pública puede ser o no una actividad laboral que de garantías.

c) **El concepto de Estructura de Oportunidades** explicado por Raúl Atria se aplicara -según corresponda- a los datos aportados por las entrevistadas. Campo de la

<sup>1</sup> Salvia, A., "Condiciones de vida y estrategias económicas de los hogares bajo los cambios estructurales. Gran Buenos Aires. 1990-1999 "

<sup>2</sup> Guaygua, G., Escobar de Pabon S. "Estrategias de trabajo y Reducción de la Pobreza en Bolivia" Buenos Aires CLACSO 2008 Colección CLACSO-CROP

investigación sociológica que trata de combinar las categorías clasificatorias de la estratificación social con las categorías estructurales de clases lo que incumbe la determinación de la estructura de oportunidades.

Esta se encuentra determinada por factores tales como la inserción en la estructura ocupacional laboral y el acceso a la educación que es clave para la obtención de competencias y calificaciones laborales. Dos factores que se relacionan positivamente con la movilidad social ascendente, pero actúan también como mecanismo de reproducción de las desigualdades en el perfil de la estratificación social.

Estructura de oportunidades un tanto sesgada a favor de quienes ya están en posesión de un activo social sea por las mejores oportunidades de trabajo que capturan dado el activo laboral que ya posee su grupo generacional familiar, o por el mejor acceso que tienen a una escolaridad prolongada dado el capital cultural que ya posee el grupo familiar del cual proviene. En función de esto se señala que las personas que provienen de hogares con un mayor capital cultural alcanzan mejores y mayores logros educativos, de modo que las desigualdades en los logros educacionales son difíciles de eliminar y que ellas tienen efectos en la reproducción de las desigualdades intra e intergeneracionales.

Un rasgo propio de la clase social es que ella lleva construida en su interior un mecanismo de transmisibilidad y reproducción intergeneracional lo que otorga ventajas. En especial parecería adecuado revisar la conformación de las categorías extremas de la estratificación ocupacional, donde probablemente sea más fuerte la presencia de los factores asociados a las clases.<sup>3</sup>

## **Metodología**

El trabajo aborda la condición de ingreso a la administración pública a través de la entrevista en profundidad a tres mujeres con marcadas diferencias: una Jubilada, una que ingresa y otra en calidad de jefa de hogar. El cuestionario se ha elaborado en base al cómo y el cuándo dichas mujeres creemos, buscaron o crearon la oportunidad laboral recurriendo a tácticas o no, que les garantizara el ingreso.

---

<sup>3</sup> Atria, R., “Estructura ocupacional, estructura social y clases sociales” Serie políticas sociales 96 CEPAL Santiago de Chile 2004.

Las dimensiones de contactos o acomodos evidenciaran si esto ha cambiado o no a lo largo de un periodo que comprende tres décadas a partir de los 80s. Otra es el nivel educativo de las candidatas y su importancia a la hora de postularse teniendo en cuenta los procesos políticos y económicos del periodo comprendido. Una tercera, el salario como poder adquisitivo acorde a los vaivenes de la economía nacional y una última, la condición de efectividad, inestabilidad o inseguridad de permanencia.

La EPH encuesta permanente de hogares junto con el ITP instituto de trabajo y producción de la UNCuyo serán las fuentes de datos estadísticos en que se sustentaran las conclusiones de un mejoramiento, estancamiento o progreso de las condiciones de la mujer en el área administrativa.

### **Lugar de la mujer en el Mercado del Trabajo**

Muchas son las transformaciones sociales que anteceden a la creciente vinculación de las Mujeres con la actividad económica extra-doméstica. Acontecen tanto en el ámbito demográfico, como en el económico, el cultural y el socio-institucional, por citar sólo algunos de los más evidentes. Situados en el plano económico y tomando un horizonte más o menos amplio, sobresale el proceso de tercerización como la tendencia secular más claramente conectada con la cada vez más importante presencia femenina en los mercados de trabajo. Tercerización y feminización del mercado de trabajo fueron así las dos caras de un dilatado proceso de cambio socioeconómico que ampliaría considerablemente las oportunidades de inserción económica de las mujeres.<sup>4</sup>

Esta ampliación de los espacios laborales disponibles para la población femenina propiciada por la tercerización mostró diferentes ritmos e intensidades, según el momento histórico y los rasgos estructurales de la economía. Se estima que más de la mitad del crecimiento de los sectores no manuales ocurrido entre 1960-90 en América Latina obedece al empleo femenino.

La permanencia de la división sexual del trabajo como eje de organización social es otro de los factores que decididamente ha influido sobre la actividad (doméstica y extra-doméstica) de las mujeres en distintos momentos históricos. Cada una de las diversas estrategias

---

<sup>4</sup> Arriagada, I., “La participación desigual de la mujer en el mundo del trabajo” Revista de CEPAL, N40, 1990 pp. 87-104.

económicas implementadas en el país desde 1950 ha supuesto a su vez una particular vinculación entre la familia y el mercado, un modo de organización sexual del trabajo, con un impacto variable sobre la constitución de los sectores femeninos de la fuerza de trabajo.

Esta relativa polarización genérica ocurría en un entorno social caracterizado por un alto crecimiento demográfico, con fuertes presiones sobre las funciones reproductivas de la mujer y elevadas tasas de fecundidad tornando difícil para ellas la armonización entre los mundos del trabajo y la familia. El tipo de organización familiar predominante en esos años (mayormente nuclear y de familia numerosa), es el que más se asemeja en términos ideales al modelo del jefe proveedor exclusivo. Los niveles de vida de la población y la expansión económica sostenida por varios años por el modelo de sustitución de importaciones logró producir y convertirían en realidad la existencia de un salario familiar suficiente para la supervivencia familiar. Otros aspectos de índole ideológica o pública contribuían a la marcada orientación familística predominante en esos años, como la exaltación desde el Estado de los valores familiares y de la domesticidad. En virtud de la división sexual del trabajo antes referida y de los condicionantes familiares y contextuales que pesaban sobre las mujeres, son las jóvenes y solteras las que muestran la mayor disposición relativa a participar en la actividad económica.<sup>5</sup>

Un panorama algo distinto se vislumbra en los años más recientes de crisis y reestructuración económica (1970-90). En éstos existen aspectos de la demanda y la oferta laboral que flexibilizan relativamente el esquema anterior de organización sexual del trabajo, sin modificar en realidad sus rasgos básicos. Por un lado, muchas de las nuevas inversiones realizadas en el período manifiestan una demanda específica de mano de obra femenina.

Al mismo tiempo, los cambios promovidos en las condiciones laborales hacia una mayor flexibilidad y competitividad de cara al mercado mundial y el establecimiento de prácticas de subcontratación, estimulan la inserción de sectores de mujeres a los que tales condiciones (trabajo a tiempo parcial, por cuenta propia y a domicilio) permiten “compatibilizar” mejor sus roles productivos y reproductivos.

Desde el punto de vista de la oferta laboral se han modificado algunas de las condiciones que inhibían una participación más activa de las mujeres en el mercado de trabajo.

El descenso acelerado de la fecundidad ha sido sin duda un cambio de mayor trascendencia.

Las reiteradas crisis económicas por las que ha atravesado el país en los años recientes. El deterioro de las condiciones de vida y la caída ininterrumpida del salario real, han obligado

a los hogares a hacer un uso más intensivo y racional de la fuerza de trabajo disponible, incluyendo a las mujeres.<sup>6</sup>

En este incremento ha jugado un papel significativo la actividad económica de las mujeres casadas y con hijos, las que parecen no estar dispuestas a clausurar definitivamente la incursión en el mundo del trabajo. A diferencia de lo ocurrido en el período anterior, ya no se verifica una caída drástica de la participación al llegar a los tramos centrales de la vida reproductiva. En la hipótesis de algunos autores, sin embargo, la creciente participación de las mujeres casadas y con hijos es predominantemente de manera intermitente.<sup>7</sup>

No obstante la menor incompatibilidad relativa entre el mundo familiar y el laboral, y la creciente propensión a trabajar de las mujeres, es necesario señalar que esta inclusión ha tenido lugar de manera limitada y segregada, conservando rasgos de inequidad que menoscaban los recursos y potencialidades que el trabajo es capaz de brindar. En este sentido es importante resaltar el efecto contradictorio de los procesos de reestructuración económica sobre las condiciones de las mujeres trabajadoras: abren oportunidades de trabajo pero en condiciones de relativa exclusión y consideramos que este género es vulnerable a la explotación de las macroeconomías. Ya que son las más preparadas académicamente y con menor remuneración que los hombres.

Al abordar como tema el ingreso a la Administración Pública descubrimos que este espacio ha incrementado su expansión pero ello está totalmente explicado por lo acontecido con los programas activos de empleo, cuyos beneficiarios se incluyen en este sector arrojando un 60% de aumento que se explica, en realidad, por la apertura de nuevas posiciones no registradas. Estos casos corresponden, por un lado, a personas que trabajan regularmente ocupando puestos típicos de las administraciones públicas nacional, provinciales o municipales pero que lo hacen bajo la figura de contratos de obras o servicios y que, por lo tanto, son considerados como asalariados en la Encuesta Permanente de Hogares. Por el otro lado, se encuentran los beneficiarios de la política activa del empleo del gobierno federal y de los gobiernos provinciales. Los programas que la conforman financian la contratación, por parte de los municipios y ONGs., de trabajadores por periodos cortos (que no superan los seis meses) para realizar tareas de interés público. Ellos son incorporados a través de un régimen no laboral por lo que no se los registra en la seguridad social ni están, por tanto cubiertos, por las diferentes normas protectoras. Precisamente, el fuerte crecimiento que se observó en 1997, y aquel de menor importancia experimentado en 1996, parecen -sin embargo- resultar de la expansión de estos contratos.

El empleo continuó creciendo entre octubre de 1997 y mayo de 1998 (a una tasa de crecimiento del 4,2% anual). No hay información de cómo evoluciona en el interior del país la cantidad atribuible a los programas de empleo. Las cifras de los registros administrativos indican que los correspondientes a los financiados por el gobierno tuvieron una fuerte reducción. No así los de Buenos Aires.<sup>5</sup>

## **Caracterización del trabajo en Mendoza**

Si realizamos una comparación histórica estructural de las condiciones laborales actuales con la década de los 90 es visible la recuperación en materia de actividad y empleo, sin embargo una comparación a más largo plazo y las características cualitativas, limitan los impactos positivos del crecimiento económico 2003/2011. Observamos que pese a las mejoras cuantitativas, persiste un serio déficit de trabajo decente (que no reúne los requisitos definidos por la OIT), configurada por una alta proporción de la PEA que sufre diversas formas de trabajo “no decente”: desocupación abierta, desocupación oculta (inactivos desalentados) subempleo demandante, trabajo asalariado no registrado, registrado pero precario, asalariado disimulado como autónomo informal, tercerizado y flexibilizado.

En lo esencial, el trabajo; empleo precario no se limita al ámbito de lo ilícito que puede ser legal y estar registrado. Estas formas precarias son más difíciles de descubrir en las condiciones habituales. En cambio el clásico “trabajo en negro” es el segmento más fuerte y claro identificado por el indicador “descuentos jubilatorios”. Al explorar esa variable entre los trabajadores ocupados en relación de dependencia (un 75% de la PEA), se observa que el 30,2% del total no está registrado. Diferenciando los sectores estatal y privado y luego por rama de actividad, se observa que el sector privado concentra el 70,5% de los obreros y empleados, y lo relevante es que sobre ese total el 41,5% trabaja “en negro”. La gran mayoría de los trabajadores no registrados se encuentra en el sector privado (96,3%).<sup>6</sup>

---

<sup>55</sup> Altimir O., Beccaria L., “ El mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico en la Argentina” Serie Reformas Económicas 28

<sup>6</sup> Instituto de Trabajo y Producción Universidad Nacional de Cuyo, Observatorio Laboral informe diciembre 2012

## Mercado laboral del Gran Mendoza

### Oportunidades Laborales, Estructura Ocupacional e Ingresos Laborales Mensuales

#### I Semestre 2004/ I Semestre 2012

| Oportunidades Laborales      | 1 S 2004 | 1 S 2005 | 1 S 2006 | 1 S 2007 | 1S 2008 | 1S 2009 | 1 S 2010 | 1 S 2011 | 1 S 2012 | 1 S 2011<br>1 S 2012<br>V.A. |
|------------------------------|----------|----------|----------|----------|---------|---------|----------|----------|----------|------------------------------|
| PEA con déficit de Empleo    | 25,6%    | 21,1%    | 18,9%    | 12,4%    | 13,0%   | 13,9%   | 13,2%    | 12,8%    | 11,2%    | -1,7%                        |
| Ocupados con Empleo Precario | 49,2%    | 45,8%    | 47,5%    | 47,1%    | 45,4%   | 40,8%   | 39,0%    | 38,0%    | 37,9%    | -0,1%                        |

| Oportunidades Laborales en Jefes de Hogar | 1 S 2004 | 1 S 2005 | 1 S 2006 | 1 S 2007 | 1S 2008 | 1S 2009 | 1 S 2010 | 1 S 2011 | 1 S 2012 | 1 S 2011<br>1 S 2012<br>V. A. |
|---|----------|----------|----------|----------|---------|---------|----------|----------|----------|-------------------------------|
| Jefes de hogar con déficit de empleo      | 19,3%    | 15,5%    | 14,7%    | 9,7%     | 8,9%    | 9,6%    | 9,5%     | 7,5%     | 6,6%     | -0,9%                         |
| J H O Empleoprecario                      | 43,6%    | 42,8%    | 43,4%    | 41,0%    | 39,4%   | 35,5%   | 32,5%    | 32,9%    | 34,8%    | 1,9%                          |

| Empleo según categoría ocupacional | 1 S 2004 | 1 S 2005 | 1 S 2006 | 1 S 2007 | 1S 2008 | 1S 2009 | 1 S 2010 | 1 S 2011 | 1 S 2012 | 1 S 2011<br>1 S 2012<br>V. A. |
|------------------------------------|----------|----------|----------|----------|---------|---------|----------|----------|----------|-------------------------------|
| Asalariado en Instituciones        | 19,1%    | 18,8%    | 17,7%    | 15,4%    | 15,8%   | 17,1%   | 15,2%    | 16,6%    | 19,1%    | 2,5%                          |

|          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|----------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Publicas |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|----------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| Media de ingresos Laborales Mensuales Reales | 1 S 2004 | 1 S 2005 | 1 S 2006 | 1 S 2007 | 1S 2008 | 1S 2009 | 1 S 2010 | 1 S 2011 | 1 S 2012 | 1 S 2011<br>1 S 2012<br>Variación Absoluta |
|--|----------|----------|----------|----------|---------|---------|----------|----------|----------|--|
| Asalariado Sector Publico                    | \$2.227  | \$2.577  | \$2.708  | \$3.327  | \$3.377 | \$3.603 | \$3.666  | \$3.639  | \$3.788  | 4,1%                                       |

| Media de Ingreso real por hora trabajada | 1 S 2004 | 1 S 2005 | 1 S 2006 | 1 S 2007 | 1S 2008 | 1S 2009 | 1 S 2010 | 1 S 2011 | 1 S 2012 | 1 S 2011<br>1 S 2012<br>Variación Absoluta |
|--|----------|----------|----------|----------|---------|---------|----------|----------|----------|--|
| Asalariado Sector Publico                | \$16,9   | \$19,3   | \$23,8   | \$25,8   | \$26,7  | \$25,7  | \$26,8   | \$26,0   | \$27,6   | 6,3%                                       |

Durante el primer semestre de 2012, el 11,2% de la población activa del Gran Mendoza se encontraba con déficit de empleo y el 37,9% con empleo precario, ambos indicadores se redujeron durante el último año: -1,7 puntos porcentuales de la PEA con déficit de empleo y -0,1 puntos el empleo precario. (Punto 1 cuadro 1)

**Ocupados Asalariados según registración y Sector Estatal/Privado. Gran Mendoza -4to trimestre de 2011**

| Tipo de Institución donde trabaja | Estatal | Privado | Otro tipo | Total |
|-----------------------------------|---------|---------|-----------|-------|
|                                   |         |         |           |       |

|              |       |       |       |      |
|--------------|-------|-------|-------|------|
| Registración | 35,5% | 61,8% | 2,7%  | 100% |
| SI           | 97,1% | 58,5% | 81,3% |      |
| Registración | 23,0% | 96,3% | 14%   | 100% |
| NO           | 29,0% | 41,5% | 18,8% |      |
| Total        | 100%  | 100%  | 100%  |      |

Combinando esos datos con las medias salariales según registraci3n, se verifica que los salarios de los trabajadores registrados superan (a veces duplican) los de sus pares no registrados en la misma rama de actividad. Se derriban as3 ciertas creencias relativas a que los no registrados "cobran en mano la diferencia de los aportes".

**Ocupados asalariados seg3n registraci3n y media salarial por rama de producci3n-  
Gran Mendoza- 4 trimestre de 2012.**

| Rama Productiva | Registrados | Media Salarial | No Registrados | Media Salarial |
|-----------------|-------------|----------------|----------------|----------------|
| Administraci3n  |             |                |                |                |

|   |      |         |      |         |
|---|------|---------|------|---------|
| Pública, Defensa y Seguridad Social                             | 95,1 | 3477,79 | 4,9  | 1575,00 |
| Enseñanza   | 94,4 | 2925,95 | 5,6  | 1060,00 |
| Otros servicios comunitarios sociales y personales              | 87,5 | 3311,43 | 9,4  | 1066,67 |
| Servicios sociales y de Salud                                   | 85,7 | 3802,78 | 14,3 | 2033,33 |
| Transporte almacenamiento y comunicación                        | 80,0 | 3455,31 | 20,0 | 2737,50 |
| Actividades Primarias   | 76,9 | 6860,00 | 23,1 | 1133,33 |
| Servicios financieros Inmobiliarios empresariales y de alquiler | 70,1 | 3232,98 | 29,9 | 1867,00 |
| Industria Manufacturera   | 67,1 | 3090,41 | 32,9 | 1538,75 |
| Hoteles y Restaurantes  | 66,7 | 2905,00 | 33,3 | 1504,55 |
| Comercio  | 54,5 | 3104,48 | 44,7 | 1504,55 |
| Construcción  | 40,0 | 2850,00 | 60,0 | 1808,33 |
| Servicio Domestico  | 15,4 | 2195,00 | 84,6 | 886,15  |
| Total   | 68,6 | 3434,26 | 31,1 | 1584,95 |

El universo de precariedad laboral es mayor que el identificado en estas cifras porque no solo incluye el trabajo no registrado, sino diversas formas de trabajo registrado (contratos temporarios, contratos de locación de servicios, etc.), aun dentro de las instituciones

estatales (desde Ministerios hasta escuelas y hospitales). Otro número importante de trabajadores precarios están dentro de los “independientes”, ya que bajo esa supuesta independencia muchas veces se ocultan, aunque flexibilizadas, verdaderas relaciones de dependencia. Los cuentapropistas son el segundo grupo más numeroso dentro de la PEA (19%), y constituyen un universo heterogéneo y complejo, con una multiplicidad de formas, a veces legales, pero que escapan a la definición de empleo decente.

La baja calidad de las condiciones laborales se agudiza al tomar en cuenta los ingresos. A fines del 2011, el salario, mínimo vital y móvil, estaba fijado en \$2300, y el ingreso medio de los asalariados era de \$2630. Pero al tomar en cuenta la remuneración de la ocupación principal el 47% de los obreros y empleados no alcanzaba aquella cifra. Entre los trabajadores por cuenta propia casi el 80% de los mismos percibía hasta \$2300, concentrados en las actividades del comercio y la construcción. Muchas de estas formas ajenas al trabajo “decente” no son abordables desde la información cuantitativa disponible en la EPH. El Estado ha fracasado en las políticas de disminuir el trabajo no registrado en el sector privado y por otro lado fomenta el impulso desde el propio Estado en el sector público de formas de contratación “legales y en blanco”, pero absolutamente precarias e inestables.<sup>7</sup>

Un rasgo perturbador de la elasticidad empleo-producto más alta registrada en los últimos tiempos es la menor calidad de los empleos. Ha habido un aumento de la precariedad que se verificó, precisamente, en un contexto de fuerte aumento de la ocupación total. Este comportamiento, que puede morigerarse en el futuro, no desaparecerá y parece llamado a constituirse en una nueva característica de la estructura del empleo urbano argentino.

En definitiva, los rasgos que van conformando la nueva realidad laboral sugieren que la disminución de los altos niveles de desempleo requiere de un crecimiento de la producción sostenida que proceda a tasas superiores a las experimentadas históricamente en el país. Pero aun cuando se logren los cambios favorables a nivel cuantitativo no existen garantías de que se elimine la tendencia hacia una mayor precarización ni los considerables bolsones de subempleo<sup>8</sup>

La situación actual -y tan recurrente en la economía nacional- reflejara nuevamente la escasa equidad social que evidencia la distribución del ingreso, la caída del poder

---

<sup>7</sup> Instituto de Trabajo y Producción Universidad Nacional de Cuyo, Observatorio Laboral informe diciembre 2012

<sup>8</sup> Altimir O., Beccaria L., “ El mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico en la Argentina” Serie Reformas Económicas 28

adquisitivo solo reafirma la precarización laboral y del salario, si los planes sociales luego de la crisis de 2001 fueron una solución hoy solo representan menos que un paliativo en relación con la inflación que difícilmente se puede contener o legislar. El cuadro de retroceso casi generalizado, vuelven así a la superficie los factores y desequilibrios estructurales como el endeudamiento público, déficits fiscales, déficits en cuenta corriente, oscilación cambiaria, fuga de capitales, alza inflacionaria que trae como consecuencia inevitable el aumento del costo de la vida. Destrucción de puestos de trabajo y caída del salario como consecuencias inmediatas del quiebre económico y caída del nivel de vida en general.

### **Entrevistas:**

Entrevista 1: Mujer que recién ingresa a la administración pública, madre de un hijo de 5 años, estado civil casada, 27 años, domiciliada en el departamento de Las Heras, de profesión socióloga, funcionaria Municipalidad de Tunuyán.

| Trayectoria Laboral Datos relevantes   | Trayectoria de Vida Datos relevantes  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- No tenía como objetivo este trabajo</li> <li>-Trabajo por tiempo determinado.</li> <li>-Ingresó por influencias políticas de un familiar indirecto.</li> <li>-El cargo estaba bajo la responsabilidad de dos personas, ahora lo lleva solo la entrevistada con ayuda esporádica de otra profesional.</li> <li>-El salario es bajo</li> <li>-El salario no llena las expectativas pero descomprime la situación de dependencia.</li> <li>-Es gravitante el peso de lo político en el desempeño eficaz de este ámbito.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Mientras la entrevistada era estudiante, madre y soltera el sostén del hogar ha sido la jefa de hogar, su progenitora. Hasta que ingreso a trabajar.</li> <li>-La entrevistada y su núcleo familiar comparten vivienda con la madre ésta.</li> <li>-Con su esposo pensaron en construir en alguno de los dos hogares paternos pero no había espacio suficiente espacio.</li> <li>-Están concretando un alquiler en lo inmediato.</li> </ul> |

Entrevista 2: Mujer jubilada por discapacidad, 51 años, trabajadora Municipalidad de Capital Mendoza, reside en el departamento de Las Heras, casada, una hija.

| Trayectoria Laboral Datos relevantes  | Trayectoria de vida Datos de relevantes  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>-Tuvo como objetivo ingresar a la Municipalidad de Capital.</li> <li>-El requisito para entrar fue militar en el Radicalismo desde los 22 años.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Integrante de una familia de 9 hermanos</li> <li>-Con los dos trabajos que hacía en su juventud la entrevistada, un sueldo era para la casa de sus padres y el del servicio</li> </ul> |

|   |  |
|---|--|
| <p>-Milito desde 1983 hasta octubre de 1999.</p> <p>-En 1984 entro e hizo entrar a su hermano, ambos con Contrato en Planta. Recientemente también hizo entrar a su hermano menor, el que fue despedido por faltar.</p> <p>-Junto con la entrevistada a entraron otras 4 mujeres con las misma condición laboral.</p> <p>-Sin tener los estudios secundarios completos, tenía la posibilidad de pasar a funciones administrativa. Arbitrariedades no se lo permitieron.</p> <p>-Nunca pudo tomarse vacaciones</p> | <p>domestico era para ella.</p> <p>-No quiso tener más que un solo hijo. Le ha construido un departamento en el terreno de su casa con entrada independiente.</p> <p>La casa en la que vive la heredo de su concubino y padre de su hija.</p> <p>-Su pareja tenía estudios primarios, trabajaba en el municipio también como picapedrero, falleció en 1999.</p> <p>-El sueño de la entrevistada hubiera sido no haber tenido que trabajar.</p> <p>-En 2003 la entrevistada contrajo matrimonio con un trabajador del municipio con quien vive actualmente.</p> <p>- La entrevistada se ha jubilado por discapacidad, sufrió un ACV y padece de asma aguda.</p> |
|---|--|

Entrevista 3: Mujer de 42 años, jefa de hogar. Madre de 2 hijos uno de 9 y otro de 6. Vive en capital. Estado civil separada de su concubino compartiendo el hogar. Nivel de estudios superior incompleto.

| Trayectoria Laboral Datos relevantes   | Trayectoria de Vida Datos Relevantes   |
|--|--|
| <p>-Tuvo como objetivo trabajar en la administración pública.</p> <p>-Esto le otorgaba seguridad laboral y ascenso.</p> <p>-Tenía un contacto dentro de la</p> | <p>-Integrante de una familia de 4 hermanos.</p> <p>-Era independiente cuando entro a trabajar por primera vez.</p> <p>-soltera.</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>administración.</p> <p>-Ingresó a la Administración Pública a los 36, con un contrato por 3 meses.</p> <p>-Comenzó desempeñando funciones en la dirección del Ministerio de Seguridad Pública.</p> <p>-Lo que la motivó a cambiar de trabajo fue la reducción horaria, más que el salario.</p> <p>-Antes trabajó desde los 17 a los 21 en negro y a los 22 pasó al ámbito privado en relación de dependencia hasta los 36.</p> <p>-Es jefa de hogar.</p> <p>-Todo su sueldo mantiene el hogar.</p> | <p>-No es propietaria de la casa en que vive.</p> <p>-Ya era madre cuando entró a trabajar a la Administración Pública.</p> <p>-No sale de vacaciones, no ha podido.</p> <p>-Su ex-pareja tiene estudios universitarios incompletos.</p> <p>-Piensa que siempre trabajara.</p> <p>-La casa es del padre de los hijos.</p> |
|---|---|

## CONCLUSIONES

Corroboramos que para ingresar al sector público se mantiene vigente el tráfico de influencias, lo que ha significado que la capacitación o especialización pasa a secundopiano a la hora de conseguir un puesto de trabajo en la administración pública.

Las oportunidades laborales y el bienestar económico solo se constatan en el caso de la Jefa de hogar y de la Jubilada. Para el caso de la joven no se acerca a un grado óptimo de equidad ni calidad social porque aun teniendo un título universitario de grado esto no le ha garantizado ingresos acorde a sus conocimientos. Creemos que si la entrevistada 1 y 2 hubieran entrado en el mismo momento (década del 80) a la administración pública

seguramente la que posee mayor capital cultural estaría por sobre la entrevistada 2 y tendría posibilidades de ascenso laboral y social. Hoy las condiciones de trabajo calificado como decente no se constatan en este caso en concreto porque tiene trabajo por tiempo determinado a través de un contrato por servicios anual, y entro con un contrato de tres meses. El cargo que ocupa como Jefa de Área estaba bajo la responsabilidad de dos personas y hoy es llevada solo por ella. Vemos que hay una intensificación del trabajo muy notoria y un uso polifuncional de la fuerza de trabajo.

Se comprueba también la menor cobertura de prestaciones sociales en su calidad de monotributista. El ingreso de las nuevas generaciones se caracteriza así, por el grado de precariedad laboral aun siendo un puesto de la administración pública.

La caída del salario real se verifica en las tres entrevistadas porque éste se ha devaluado debido a la inflación ya que los aumentos salariales no se condicen con el costo de vida.

La estabilidad laboral está lejos de ser una realidad en las actuales condiciones sociales, políticas y económicas producto de las reformas neoliberales que llevaron adelante el modelo de ajuste estructural de los 90s.

En base a los datos que arrojan las encuestas y estudios acerca del mercado de trabajo y con el diagnóstico del incremento del trabajo precario, nos indica sin lugar a dudas que mientras más se precarice el trabajo más difícil se hace ingresar a los ámbitos considerados de trabajo decente. El barómetro de las mejoras en las condiciones laborales se mide desde abajo, puesto que – y no hay que olvidar – se mantiene y se incrementa el ejército de reserva que al incluir el caudal de trabajadores en los empleos no decentes constatamos que este ejército crece desmesuradamente en épocas de crisis.

Masas empobrecidas que se ofrecen al mercado laboral como mano de obra barata y condicionadas por las leyes del trabajo como es la Ley de Flexibilización Laboral.

