

2017

Brecha salarial: desigualdades en el mercado laboral

Programa Especializado en Derechos del Trabajo



MINISTERIO PÚBLICO
FISCAL
PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN
REPÚBLICA ARGENTINA

2017

Brecha salarial: desigualdades en el mercado laboral

Programa Especializado en Derechos del Trabajo

CONTENIDO

1. Las mujeres y el salario.....	4
2. El salario y las edades.....	6
3. El salario y la categoría ocupacional.....	8
4. El salario y las actividades económicas	10
5. El salario y el establecimiento en el que se trabaja.....	12
6. Salario y calificación de la fuerza de trabajo	13
7. Algunas consideraciones finales	15

BRECHA SALARIAL: DESIGUALDADES EN EL MERCADO LABORAL

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación ha publicado recientemente la actualización de su Boletín de Estadísticas Laborales (BEL) con datos concernientes al tercer trimestre de 2016 provistos por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Resulta particularmente destacable la información sobre promedios salariales comparados en función de diferentes categorías. Estas comparaciones se conforman como una fotografía de las principales diferencias salariales presentes en las relaciones laborales argentinas.

La brecha salarial¹ existente entre los trabajadores/as obedece generalmente a distintos elementos, tales como la experiencia en el puesto, la calificación de la tarea, la formación del trabajador, entre otros. Todos ellos parecen ser criterios objetivos para establecer diferenciales salariales. Sin embargo, existen además otros elementos que configuran diferencias como el sexo del trabajador, la edad, o la actividad en la que se desarrolla, que fragmentan el mercado de trabajo y que llevan altos niveles de discriminación. Efectivamente, la brecha existente entre un varón y una mujer, o entre un hombre joven y un hombre mayor, muchas veces se basa más en prejuicios sociales que en razones concretas manifiestas que justifiquen tal distinción. Esta arbitrariedad, a la hora de pagar un salario, refiere a estructuras culturales complejas principalmente en el caso del trabajo de mujeres, pero también refiere a razones económicas.

A continuación, se presentan brechas salariales concernientes a la edad del trabajador/a; su categoría ocupacional; la actividad a la que pertenece; el tamaño del establecimiento en el que presta servicio; o la calificación del puesto. Toda diferencia existente merece un análisis pormenorizado. Sin embargo, resulta prioritario detenerse sobre aquellas que encierran mayores niveles de arbitrariedad. Así, la brecha concerniente al trabajo de hombres y mujeres enciende una alarma. En la actualidad, el promedio salarial de varones resulta un 29% más elevado que el promedio salarial para mujeres.

1. Las mujeres y el salario

Si bien la brecha salarial entre varones y mujeres se conforma como el indicador más evidente de las desigualdades al interior del mercado laboral, no es el único. Los mayores niveles de desempleo femenino, principalmente entre los segmentos más jóvenes de la población, los límites en el acceso a cargos jerárquicos, y la imposibilidad de formar parte de actividades “masculinizadas”, conforman un conglomerado que construye y reproduce desigualdades.

1. Con brecha salarial nos referimos al diferencial existente entre el salario de distintos trabajadores. A lo largo del informe esta diferencia se presenta de modo porcentual en función de la comparación de salarios de diferentes grupos de trabajadores, o en función de estos grupos respecto el Salario Mínimo Vital y Móvil.

BRECHA SALARIAL ENTRE VARONES Y MUJERES



Fuente: Elaboración propia en base a datos de BEL, Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social²

En los datos sistematizados por el BEL se observa una brecha entre varones y mujeres del 29%, es decir, en promedio, cuando una mujer cobra 100 pesos, un varón cobra 129. La Argentina se ubica así, muy por arriba de la escala mundial que estima la brecha entre varones y mujeres en un 23%³.

Según un informe de la OIT en el que se analizan los salarios de diferentes países del mundo, la brecha entre varones y mujeres “... puede ser dividida entre una parte “explicada” -que está representada por características observables que pueden influenciar la remuneración, como el nivel de educación- y una parte “inexplicada”, constituida por el resto después de ajustar estas características observables y que sugiere la existencia de una discriminación en el mercado laboral.”⁴

2. El gráfico refiere al promedio de salarios de todos los varones (\$12424), el promedio de los salarios de todas las mujeres (\$9614), y su comparación a partir de tomar el promedio salarial femenino como base 100 y la variación del masculino en torno a él.

3. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457094.pdf.

4. http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_343034.pdf. Este informe refiere a estándares mundiales en los cuales las mujeres poseen un menor nivel educativo formal que los varones debido a trabas sociales.

Entre las características explicables de esta brecha se encuentran el tipo de puestos, la calificación, y la cantidad horaria de los trabajos de varones y mujeres. Efectivamente, muchas veces, el salario menor de las mujeres se explica porque las mismas acceden a puestos precarios, trabajos de poca calificación y son mayoritarias en los empleos de jornadas reducidas. Al tratarse de un promedio, estos factores impactan sobre la valoración final de la brecha.

Así y todo, estos elementos que intentan explicar el diferencial salarial entre trabajadores y trabajadoras, remiten a otras prácticas discriminadoras acontecidas en el ámbito laboral y fuera de él. La dificultad de acceder a puestos de responsabilidad y dirección (comúnmente denominado “techo de cristal”), la amplia presencia de trabajos con baja calificación aun cuando las mujeres en términos generales acreditan mayores niveles de educación formal que los varones⁵, y las cargas de familia y tareas reproductivas que caen principalmente sobre las mujeres obligándolas a aceptar empleos de tiempo parcial⁶; son algunas de las principales desigualdades que forman parte de las diferencias explicables de la brecha salarial entre varones y mujeres.

Estos componentes constituyen solo un porcentaje de la brecha existente entre varones y mujeres, otro tanto se compone por elementos no explicables asociados a la discriminación y la presencia de prácticas sexistas en las relaciones laborales que se invisibilizan cotidianamente. En el mismo Informe la OIT puntualiza que “Estas disparidades no pueden explicarse únicamente en términos de diferencias de edad o educación, sino que también están vinculadas con la infravaloración del trabajo que realizan las mujeres y con las calificaciones que se requieren en los sectores u ocupaciones dominados por mujeres, con la práctica de la discriminación”.⁷

2. El salario y las edades

La brecha salarial por edad tiene un componente explicable que responde a la antigüedad en el puesto de trabajo y la experiencia adquirida. En el primer caso, la misma se encuentra consagrada en diferentes convenios colectivos de trabajo que otorgan un plus anual por antigüedad en el puesto o la empresa que generalmente varía entre un 1% y un 2% dependiendo de la actividad. En el segundo caso, se trata de una situación extendida aunque restringida a algunas profesiones o tareas. Efectivamente, la experiencia no siempre es valorada por los empleadores y es posible que en algunas profesiones o actividades el desgaste físico promueva el empleo de jóvenes.

Dicho lo cual, resulta significativo que, a nivel promedio, el salto más pronunciado se dé entre los

5. En datos provenientes de Ministerio de Educación de la Nación se consigna que la matrícula en escuelas medias (técnicas y no técnicas) está compuesta por un 51,5% de mujeres. De ellas el 75,2% terminan sus estudios contra el 69,7% de los varones. Incluso en los estudios superiores las mujeres constituyen una mayoría tanto en matrícula (70%) como en finalización.

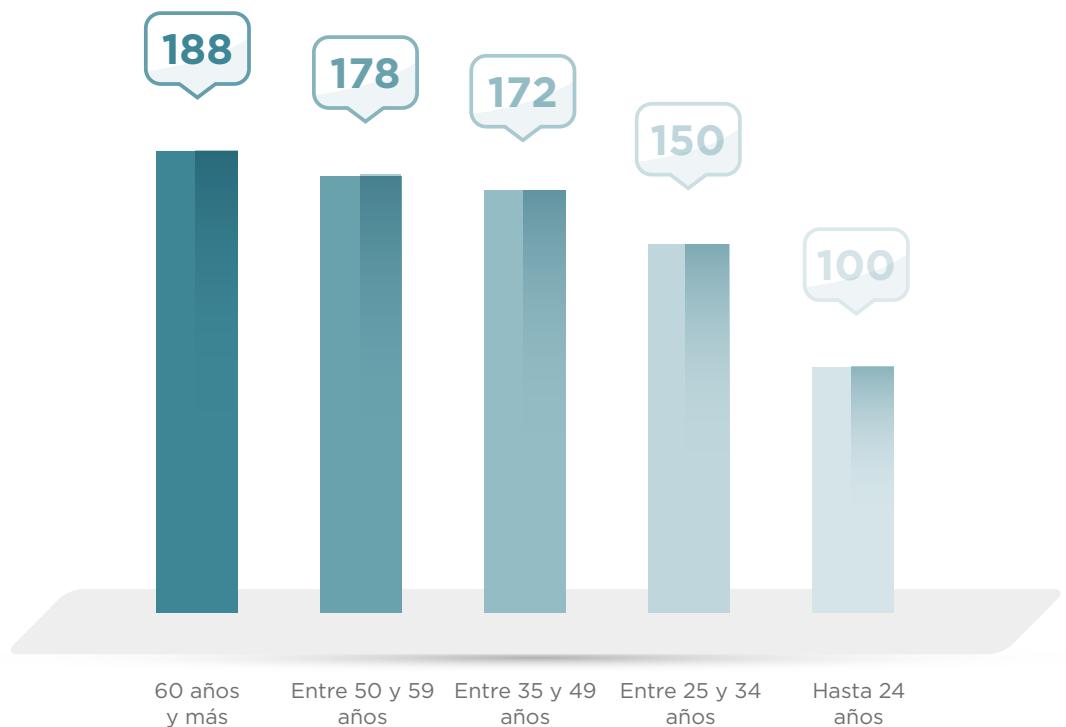
6. Las mujeres dedican un promedio de 6 horas y media por día a las tareas domésticas mientras que los varones dedican la mitad del tiempo. Al mismo tiempo sólo el 58% de los varones reconoce realizar alguna tarea doméstica mientras que el 89% de las mujeres admite encargarse de las tareas de reproducción y cuidado. http://www.trabajo.gov.ar/downloads/cegiot/140703_brochure.pdf.

7. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457094.pdf.

dos estratos de trabajadores jóvenes. Así por cada 100 pesos que recibe en promedio un trabajador o trabajadora de entre 16 y 24 años, un trabajador de entre 25 y 34 recibe 150, es decir un 50% más.

Al mismo tiempo, el bajo salario percibido por el segmento más joven de los trabajadores (en promedio cobraron \$7057 en septiembre de 2016), condice con la presencia de situaciones de informalidad laboral y subempleo.

BRECHA SALARIAL POR EDAD



Fuente: Elaboración propia en base a datos de BEL, Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social⁸

8. El gráfico presenta el promedio de salarios de todos los trabajadores según la categoría edad, tomando como base 100 al segmento de ocupados de hasta 24 años.

3. El salario y la categoría ocupacional

Dentro de las categorías ocupacionales se tomaron para el análisis las correspondientes a trabajadores asalariados registrados, no registrados, y por cuenta propia⁹. Del gráfico que se presenta a continuación se desprenden dos análisis. El primero responde a la brecha existente entre los trabajadores registrados y los no registrados que se eleva al 123% en favor de los primeros. Esto es, por cada 100 pesos que cobra un trabajador no registrado promedio, el promedio de los trabajadores formales obtiene 220 pesos.

El segundo análisis refiere al salario de los trabajadores por cuenta propia que se ubican levemente por arriba de los informales (33%).

Los datos permiten problematizar algunos debates existentes en la esfera pública. Efectivamente, el diferencial salarial entre los trabajadores según su formalización refiere a la remuneración de bolsillo¹⁰. Así, los informales, a los cuales se les niega la aplicación de convenio alguno, permiten a los empleadores un ahorro de costos independientemente del pago o no de cargas patronales¹¹. La diferencia entre registrados y no registrados tiene un fuerte correlato en el poder adquisitivo del trabajador al que se suma la desprotección de verse seriamente dificultado el acceso a la seguridad social.

Los mayores niveles de precariedad se dan además entre los trabajos con menor calificación y, es por ello, que el nivel educativo condiciona este análisis. Esto es, cobran menos porque están menos calificados y a la vez esta baja calificación los expone a situaciones de mayor precariedad.

9. Según la EPH “los trabajadores por cuenta propia son aquellos que desarrollan su actividad utilizando para ello sólo su propio trabajo personal, es decir que no emplean personal asalariado y usan sus propias maquinarias, instalaciones o instrumental. Dentro de este grupo es posible identificar a aquellos trabajadores que declarándose como independientes articulan su proceso productivo exclusivamente con un solo establecimiento, es decir que el circuito de producción de estos trabajadores está “cautivo” dado que su reproducción depende de la existencia de este establecimiento. Históricamente la actividad económica de este tipo de cuentapropistas formaba parte de la actividad principal de la unidad económica a la cual destinaba su producción. Todos estos procesos, que redundan en una pérdida de la autonomía del cuenta propia, hacen que este grupo específico se asemeje más a los trabajadores asalariados, siendo considerado como tales”. http://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/menusuperior/eph/EPH_Conceptos.pdf.

10. Al tratarse de datos proporcionados por la EPH, las magnitudes refieren al salario de bolsillo (neto) obtenido por cada trabajador, ya que la encuesta se realiza en forma personal.

11. Si bien se trata de promedios generales y la heterogeneidad del universo no permite conclusiones cerradas, es presumible que un sistema de abaratamiento de cargas patronales no potencie automáticamente la formalización, ya que la informalidad, de por sí, supone objetivamente trabajadores más baratos independientemente de las cargas tributarias obligatorias que el empleador deba asumir.

BRECHA SALARIAL SEGÚN CATEGORÍA OCUPACIONAL



Fuente: Elaboración propia en base a datos de BEL, Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social¹²

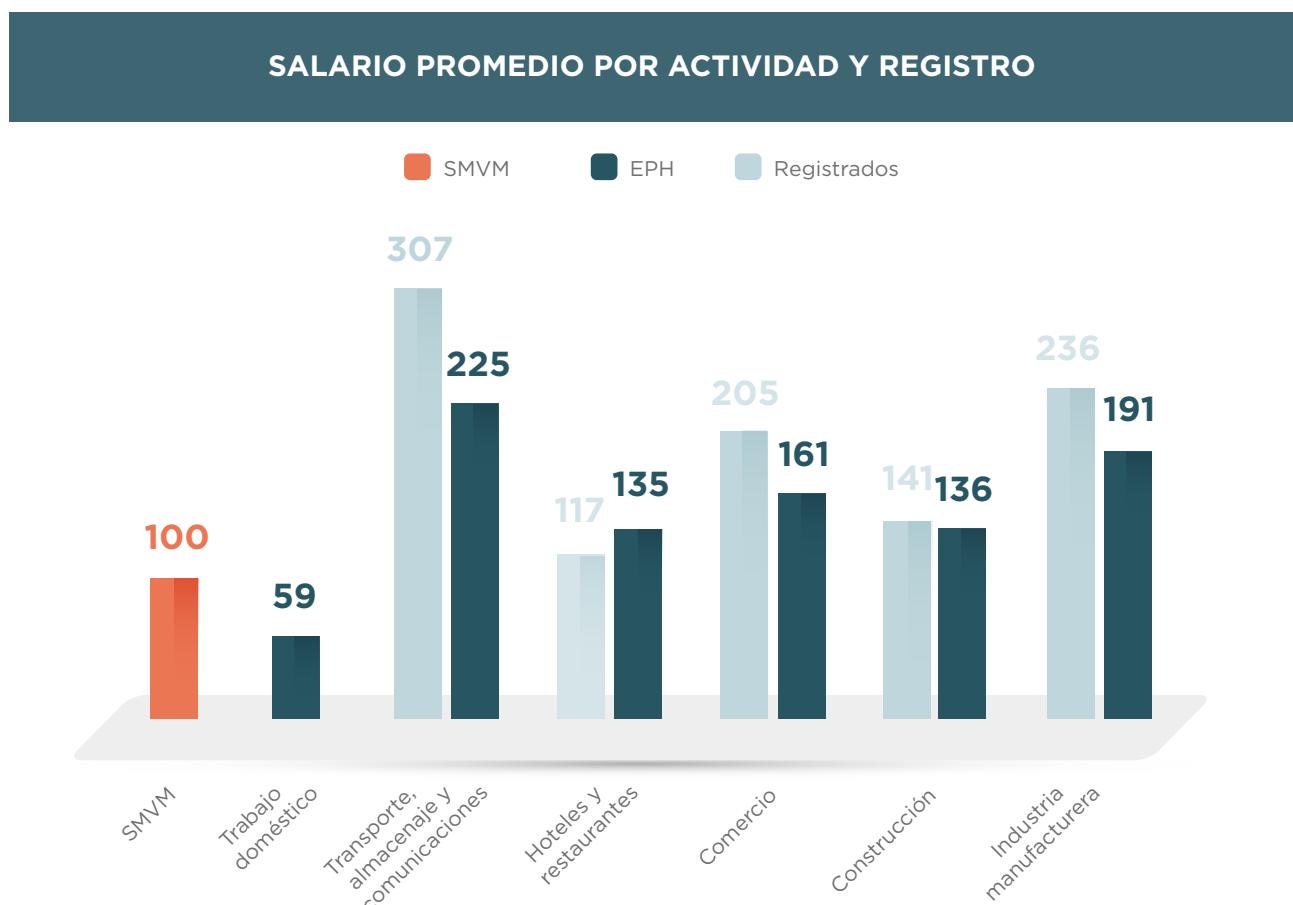
Los trabajadores por cuenta propia, conforman un colectivo heterogéneo con lo cual el promedio salarial resulta complejo de analizar. No obstante, su cercanía en términos monetarios al trabajador no registrado evidencia la existencia de amplios sectores sometidos a economía de subsistencia. En el mismo orden de cosas debe analizarse el actual crecimiento de esta categoría dentro de los trabajadores ocupados ya que trabajadores no registrados pueden pasar a ser cuentapropistas (generando un efecto “blanqueo”) sin que ello implique mejores condiciones laborales.

12. El gráfico presenta el promedio de salarios de todos los trabajadores según su categoría ocupacional, tomando como base 100 al segmento de ocupados no registrados con el objetivo de observar las variaciones de registrados y cuentapropistas en torno a él.

4. El salario y las actividades económicas

Las diferencias salariales existentes entre las distintas actividades económicas responden a factores entre los que se encuentran: la productividad y el grado de concentración de capitales de cada sector; la organización de los trabajadores de cada rama; la tecnificación o calificación que requiera cada actividad.

A continuación, se elabora un gráfico que presenta las diferencias salariales de cada actividad en comparación con el salario mínimo vital y móvil (SMVM) vigente al momento del registro de datos (septiembre de 2016) y se agregó el promedio salarial de cada actividad para los trabajadores registrados. Así, la barra azul corresponde al total de trabajadores de la actividad y la celeste solo a los registrados. Se observan, entonces, dos lecturas principales: la comparación de la brecha salarial entre trabajadores registrados y total de trabajadores para cada una de las actividades; la comparación de la brecha salarial entre las diferentes actividades (trabajadores registrados y totales) y su relación con el SMVM.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de BEL y OEDE, Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social¹³

13. El gráfico presenta el promedio de salarios de todos los trabajadores que se ocupan en las actividades seleccionadas según EPH, el promedio de salarios de todos los trabajadores registrados que se ocupan en las actividades seleccionadas, y todos ellos vinculados porcentualmente con el SMVM vigente al momento del relevamiento, como base 100.

La primera comparación que refiere a la brecha existente dentro de una misma actividad presenta los niveles más importantes para transporte y telecomunicaciones, industria manufacturera y comercio. Esto es, el promedio de los trabajadores registrados para transporte se encuentra un 37% sobre el promedio salarial de los trabajadores totales del sector¹⁴. En el mismo sentido, la brecha salarial existente entre los trabajadores formales y el total de la Industria manufacturera asciende al 24%. Finalmente, en el sector comercio, dicho diferencial supera el 28%. A pesar de ello, el grado de agregación de los datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo dificulta la elaboración de análisis cerrados y concluyentes con lo cual durante el informe se presentan indicadores posibles y diferentes hipótesis de trabajo.

La segunda línea de comparación permite observar a las actividades que se posicionan cercanas al SMVM. Así, entre los sectores analizados se destaca la poca diferencia entre el promedio de la actividad y el SMVM para los trabajadores que se desempeñan en hoteles y restaurantes, y para aquellos que lo hacen en la construcción. Efectivamente, en los dos casos solo se avanza un 35% respecto al salario mínimo. Este porcentaje puede resultar del alto componente de trabajo parcial en ambos sectores.

En el caso de los y las trabajadoras de la construcción, el impacto principal sobre la cercanía de la remuneración promedio al SMVM refiere al achatamiento de los escalafones dentro del sector, a la presencia generalizada de jornadas a tiempo parcial; y a la intermitencia del propio proceso de trabajo de la actividad¹⁵.

En el caso de los trabajadores de hoteles y restaurantes, se da un proceso particular en el cual el promedio de los salarios totales declarados por los trabajadores a la EPH resultan más altos que el promedio de los salarios de los trabajadores registrados del sector. Una posible justificación a este movimiento puede encontrarse a que se trata de una actividad con un fuerte componente mixto (formal e informal) en el salario de cada trabajador. Efectivamente, parte importante de la conformación del mismo implica propinas y retribuciones informales.

Finalmente, un elemento a destacar y problematizar lo constituyen las trabajadoras de casas particulares cuyo salario se encuentra muy deprimido en relación al SMVM. Sobre esto deben puntualizarse dos cuestiones, por un lado el atraso de la pauta salarial para este sector¹⁶, y por el otro la dificultad de estas trabajadoras de contar con las horas necesarias para completar una jornada semanal “normal”.

14. Al tratarse el segundo agrupamiento de una medida que incluye al primero, se entiende que la disparidad entre formales y precarios para el sector de actividad es mucho mayor. Al mismo tiempo, si el total del sector se encuentra por debajo del promedio registrado, es posible hablar no solo de brecha salarial entre informales y registrados, sino también y por ello, de la propia existencia de informalidad.

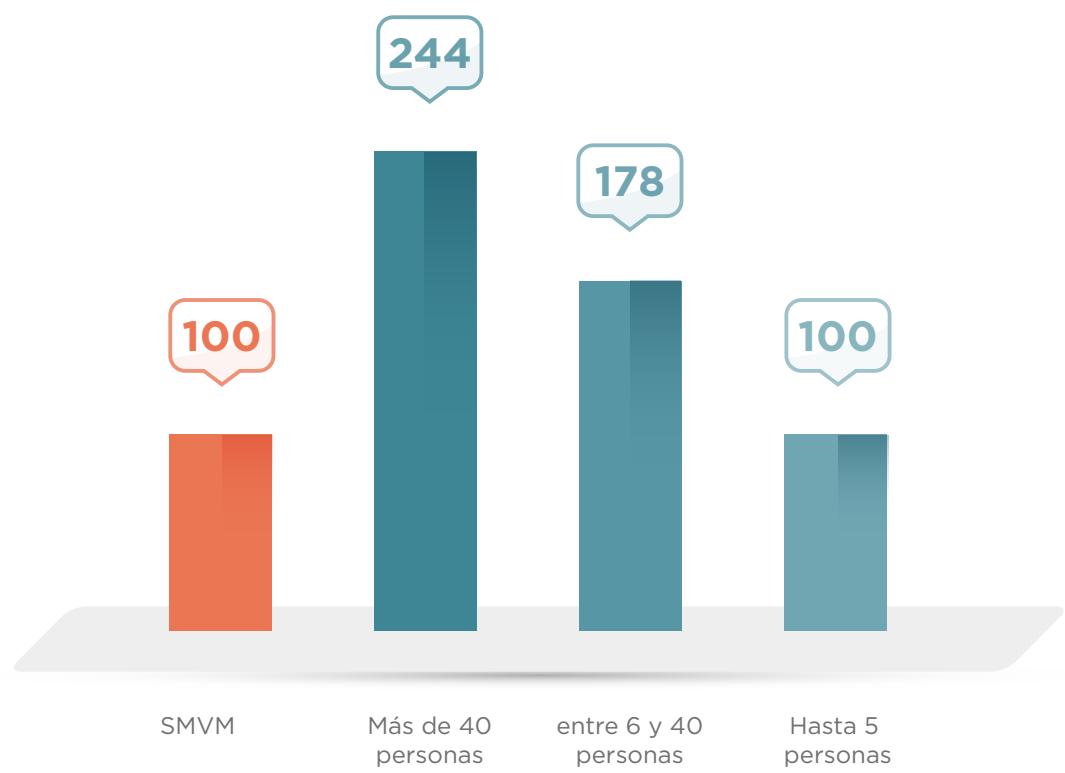
15. Las propias características de la actividad y la contracción de la misma acontecida en los últimos meses puede impactar sobre la dificultad de algunos trabajadores de contar con una jornada de trabajo “normal” viendo afectados los ingresos totales.

16. Las trabajadoras y trabajadores domésticas no se encuentran comprendidas por la Ley de Contrato de trabajo, ya que se regulan por un estatuto particular. Es por ello que no se encuentran bajo la órbita del SMVM y los mínimos pautados por el sector son inferiores a lo que el primero ha fijado por tal concepto.

5. El Salario y el establecimiento en el que se trabaja

El tamaño del establecimiento en el que el trabajador o la trabajadora prestan tareas también resulta una variable explicativa de la brecha salarial. Conforme aumenta el tamaño de la empresa, medido en cantidad de trabajadores ocupados, aumenta el promedio salarial. La diferencia entre establecimientos chicos, medianos y grandes guarda proporcionalidad.

BRECHA SALARIAL SEGÚN TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO



Fuente: Elaboración propia en base a datos de BEL, Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social¹⁷

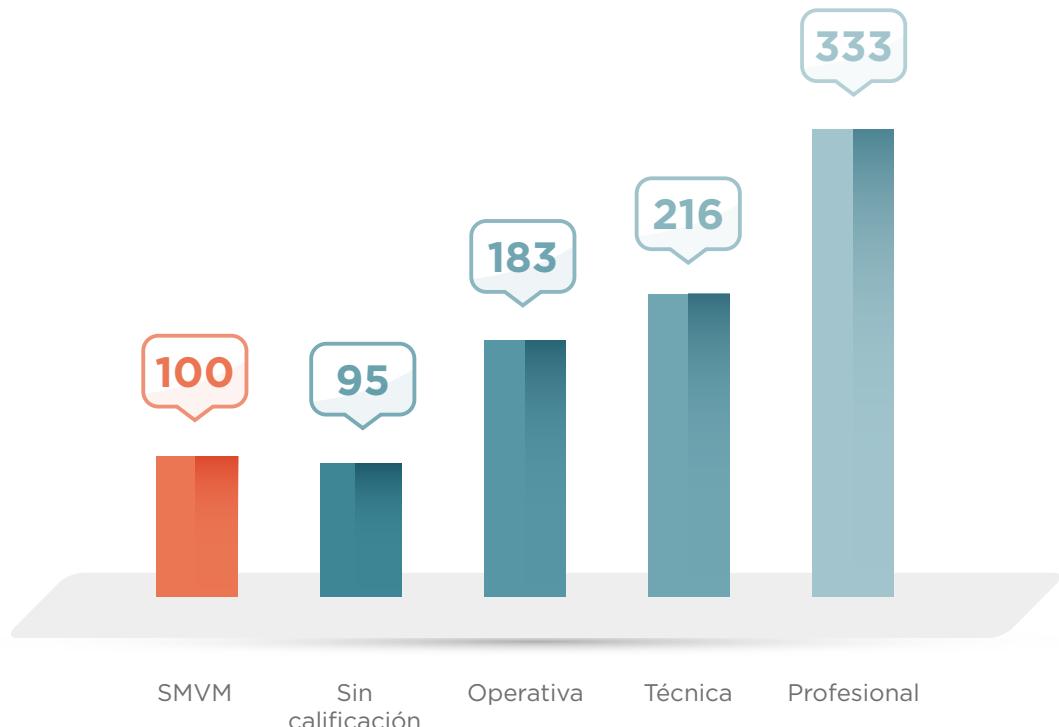
La igualdad establecida de la remuneración promedio de empresas pequeñas y el SMVM (el promedio de trabajadores de empresas de menos de 5 personas cobraron en mano \$6290) puede explicarse nuevamente por las altas tasas de trabajo informal presente en este tipo de empresas y el achicamiento de la pirámide salarial presente en las mismas.

17. El gráfico presenta el promedio de salarios de todos los trabajadores según el tamaño del establecimiento en el cual se desempeñan. El SMVM se constituye como base 100 con el objetivo de observar las variaciones porcentuales de los salarios de cada segmento de establecimientos en torno a él.

6. Salario y calificación de la fuerza de trabajo

La calificación de la tarea que se realiza también tiene un fuerte impacto y estructura las remuneraciones entre los distintos trabajadores. Con el fin de visualizar los diferenciales, se presenta la comparación respecto al SMVM. Si bien puede observarse que las brechas salariales, en función de la calificación requerida por el puesto, resultan relevantes, ubicando a los profesionales en un 233% por sobre el salario mínimo, lo más llamativo del gráfico resulta el salario percibido por los trabajadores y las trabajadoras que se desempeñan en puestos sin calificación. Evidentemente se trata de trabajadores informales o comprendidos en estatutos particulares ya que los mismos se alejan negativamente del salario mínimo (de 6275 pesos en mano para el momento de la medición) en un 5%. A estos factores puede sumarse la irregularidad horaria (trabajos intermitentes a lo largo del mes), el subempleo, y el empleo público en sectores no comprendidos por el SMVM¹⁸.

BRECHA SALARIAL SEGÚN CALIFICACIÓN DE LA TAREA



Fuente: Elaboración propia en base a datos de BEL, Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social¹⁹

18. La ley 24013 que regula el SMVM, resulta taxativa en su artículo 140 sobre los alcances de este piso salarial a “Todos los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorios, en el Régimen de Trabajo Agrario, de la Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado Nacional actúe como empleador, tendrán derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo, vital y móvil que se establezca de conformidad a lo preceptuado en esta ley.”. Por tal razón todos los trabajadores dependientes de provincias y municipios quedan excluidos del mismo sin perjuicio de normativa vigente que disponga su efectiva aplicación.

19. El gráfico presenta el promedio de salarios de todos los trabajadores según la calificación de la tarea que realizan, tomando como base 100 al SMVM con el objetivo de observar las variaciones de los diferentes segmentos en torno a él.

Estos datos se complementan y articulan con los niveles educativos de los trabajadores. Si bien la calificación del puesto no refiere necesariamente a la calificación de la persona que lo ocupa, cuando se observa el salario según el nivel educativo del trabajador se replica esta situación dejando en un nivel cercano al Salario mínimo al promedio de los trabajadores que no han alcanzado completar el secundario.

BRECHA SALARIAL SEGÚN NIVEL EDUCATIVO



Fuente: Elaboración propia en base a datos de BEL, Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social²⁰

20. El gráfico presenta el promedio de salarios de todos los trabajadores según su propio nivel educativo, tomando como base 100 al SMVM con el objetivo de observar las variaciones de los diferentes segmentos en torno a él.

7. Algunas consideraciones finales

La existencia y permanencia de brechas salariales inexplicables, o con altos niveles de arbitrariedad, dentro del mercado de trabajo argentino obedece en términos generales a dos tipos de factores que impactan sobre los y las trabajadoras.

En primer lugar, se trata de factores culturales que estigmatizan y subvaloran a amplios sectores de la población. Efectivamente, elementos muy arraigados en la sociedad obstaculizan el acceso a empleos mejor remunerados principalmente a mujeres y adultos jóvenes. Si bien, en el caso de las mujeres, existen mayores arbitrariedades, ya que se presentan aun cuando se trata de trabajadoras igualmente calificadas y con la misma experiencia en el puesto, no menos relevante resulta la discriminación hacia la población joven considerada *per sé* más inestable e inconstante.

En segundo lugar, se trata de factores económicos ligados principalmente a la informalidad y al subempleo. Tal como se presentaba anteriormente, la falta de registro abarca a más de un tercio de la población ocupada y el subempleo (trabajadores que trabajan menos de 35 horas semanales) a más de un 10%.

El subempleo está ligado principalmente a la contracción del mercado de trabajo, al desempleo abierto, y a estrategias de subsistencia de las poblaciones más vulnerables. El empleo informal, por su parte, tiene un mayor alcance por la magnitud de trabajadores que contiene y, centralmente por el entramado económico que lo sostiene y lo vuelve tan difícil de erradicar.

Tal y como se observó a lo largo del informe, la informalidad laboral es uno de los componentes explicativos más fuertes que tiene la disparidad laboral en materia salarial. Los motivos de la misma refieren principalmente a dos razones articuladas. Por un lado, al abaratamiento de costos que supone pagar salarios muy por debajo de los convenidos legalmente y al mismo tiempo ahorrar cargas patronales. Por otro lado, el trabajo informal o no registrado resulta ser la contracara necesaria de la economía informal o irregular.

De lo dicho, se desprende que, a priori, la informalidad laboral está asociada a una informalidad general del empleador en su faz financiera, contable y fiscal. Por eso, cuanto más formales sean los procedimientos que siga la firma, mayores serán los obstáculos contables para recurrir al trabajo informal. Dicho de otra manera, la informalidad de las actividades contables de una firma constituye una barrera para la formalización de trabajadores.



MINISTERIO PÚBLICO
FISCAL

PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN
REPÚBLICA ARGENTINA

MINISTERIO PÚBLICO FISCAL | PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN
Av. de Mayo 760 (C1084AAP) - Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Argentina
(54-11) 4338-4300
www.mpf.gob.ar | www.fiscales.gob.ar