

EQUIDAD EN EL EMPLEO

Diagnósticos de
Argentina,
Colombia,
Paraguay
y Perú



Imprimió: GrafiMAC - Tel-Fax: 595-21-202-397. E-mail: grafimac@gmail.com

Compilación y edición del documento: Natalia Martínez

Diseño y Diagramación: Silvia Martin

Imágenes utilizadas extraídas de: <http://www.flickr.com>

Material producido en el marco del Proyecto "Iniciativa Regional para la Igualdad de las Mujeres en el Ámbito Laboral" GENRE/2005/16823-9, cofinanciado por la Unión Europea. El proyecto es coordinado por Alter Vida en estrecha cooperación con la Red Mujer y Hábitat de América Latina.

La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de Alter Vida, Centro de Estudios y Formación para el Ecodesarrollo y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

I. Presentación	4
II. Introducción	6
III. EQUIDAD EN EL EMPLEO: EL CASO DE ARGENTINA	10
I. Contexto Socio-Político	10
II. El Mercado Laboral en Argentina	11
III. Las argentinas en el mercado laboral	12
a. Activas y Desocupadas	12
b. Brecha de ingresos	14
c. Inserción en la estructura ocupacional: Segregación horizontal y jerarquización	15
d. La informalidad	15
e. Responsabilidades familiares y uso del tiempo	16
f. El servicio doméstico remunerado	17
IV. Legislación Laboral	18
V. Planes y Políticas de Empleo	18
VI. Bibliografía Consultada	22
IV. EQUIDAD EN EL EMPLEO: EL CASO DE COLOMBIA	24
I. Contexto Socio-Político	24
II. El Mercado Laboral en Colombia	24
a. Aumento cíclico y estructural de la propensión a participar en el mercado de trabajo	24
b. Desplazamiento y migración rural-urbana	25
c. Desbalance entre demanda y oferta por tipo de calificación. El cambio técnico	26
III. Las colombianas en el mercado laboral	26
a. Evolución de las tasas de participación, ocupación y desempleo	26
b. Análisis por grupos de edad y nivel educativo	28
c. Análisis por posición ocupacional	30
d. Análisis por rama de actividad	31
e. Subempleo	32
f. Informalidad	33
g. Análisis por ingresos	34
IV. Legislación Laboral	35
a. Jornada de trabajo	35
b. Flexibilización de la Jornada Laboral	35
c. Disminución del Recargo del trabajo dominical y festivo	36
V. Bibliografía Consultada	36
V. EQUIDAD EN EL EMPLEO: EL CASO DE PARAGUAY	38
I. Contexto Socio-Político	38
II. El Mercado Laboral en Paraguay	39
III. Las paraguayas en el mercado laboral	41
IV. Legislación Laboral	46
V. Planes y Políticas de Empleo	48
VI. Temas Pendientes	50
VII. Bibliografía Consultada	51
VI. EQUIDAD EN EL EMPLEO: EL CASO DE PERÚ	52
I. Introducción	52
II. Contexto Socio-Político	53
III. El Mercado Laboral en Perú	54
IV. Las peruanas en el mercado laboral	55
a. Activas y Desocupadas	55
b. Brecha de ingresos	58
c. Inserción en la estructura ocupacional: Segmentación horizontal y jerarquización	59
d. La informalidad	61
e. Responsabilidades familiares y uso del tiempo	63
f. El servicio doméstico remunerado	67
V. Bibliografía Consultada	65

Presentación

Pares es el emblema del Proyecto "Iniciativa Regional para la Igualdad de las Mujeres en el Ámbito Laboral" orientada a aumentar las capacidades locales en el área del derecho de la mujer al trabajo con medidas de promoción de la igualdad de género, específicamente para el acceso de las mujeres a empleos remunerados en los sectores no agrícolas en la Argentina, Colombia, Paraguay y Perú. Los países seleccionados forman parte de la Red Mujer y Hábitat de América Latina y el Caribe.

La dirección del proyecto se encuentra en Paraguay a cargo del Centro de Estudios y Formación para el Ecodesarrollo ALTER VIDA, que integra conjuntamente con CISCSA (Centro de Intercambio y Servicios Cono Sur Argentina para la Investigación y Promoción del Hábitat) la Coordinación Regional del Proyecto.

Las actividades son implementadas a través de los Centros de Iniciativas de la Red Mujer y Hábitat de América Latina, en estrecha cooperación con la Red de Género y Comercio, así como con otras organizaciones y redes a nivel nacional y regional.

Pares esta integrada por:

- ♦ **Alter Vida**, Centro de Estudios y Formación para el Ecodesarrollo, es la organización encargada de la coordinación general de PARES.
 - ♦ La **Red Mujer y Hábitat-LAC**, integra la coordinación regional que se encarga de operativizar los acuerdos y los espacios de toma de decisiones.
 - ♦ La **Red Género y Comercio**, Capítulo Latinoamericano forma parte del consejo directivo regional del proyecto, delinea fundamentalmente la parte de formación.
 - ♦ La **Asociación de Vivienda Popular**, forma parte de la Red Mujer y Hábitat-LAC, y se encarga de la coordinación nacional en Colombia
 - ♦ El **Centro de Intercambio y Servicios Cono Sur Argentina para la Investigación y Promoción del Hábitat- CISCSA**, coordina la Red Mujer y Hábitat, y se ocupa de la coordinación nacional en Argentina.
 - ♦ El **Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán** forma parte de la Red Mujer y Hábitat-LAC, y se ocupa de la coordinación nacional en Perú
- Este proyecto involucra además a autoridades y organismos gubernamentales del sector, gobiernos locales, organizaciones sindicales, aso-

ciaciones de profesionales, gremios y organizaciones no gubernamentales. Al cabo de los tres años de implementación del proyecto, se pretende:

- ♦ Mejorar las capacidades de un amplio espectro de actores e instituciones sociales para elaborar y ejecutar políticas y programas para la igualdad de género y oportunidades de empleo en sectores no agrícolas;
- ♦ El establecimiento de la agenda nacional con prioridades y deberes de las partes involucradas en los sectores público y privado,
- ♦ Aumentar los programas específicos sobre género y empleo, a nivel local, identificando experiencias previas y lecciones aprendidas de al

menos 6 iniciativas piloto y por último, ♦ Aumentar la inclusión en la opinión pública de las necesidades de igualdad de género en el trabajo.

En el marco de estos objetivos el informe que ponemos a consideración de la 10ª Conferencia, pretende dar cuenta de la situación de la mujer y el empleo en los cuatro países de implementación del proyecto, aportando al proceso de revisión de los ejes temáticos priorizados por la CEPAL.

La edición de este informe ha significado un esfuerzo de la Coordinación Nacional Argentina que se encargó del compendio de los informes nacionales, cuidando las pautas acordadas para su elaboración por las compañeras de Pares.

Introducción¹

La década de los 90 pasará a la historia de América Latina como un período de profunda transformación económica, política y social enraizada en la implementación de políticas de ajuste estructural con consecuencias insoslayables en las matrices productivas y los mercados laborales de la región.

Ya avanzado el siglo XXI, América Latina se encuentra enfrentando problemas de larga data que se han ido agudizando y tomando nuevas dimensiones: la pobreza, la inequidad y la exclusión están alcanzando proporciones alarmantes.

Uno de los factores determinantes de esta situación es la crisis del trabajo remunerado. El carácter integrador e inclusivo del mercado de trabajo ha dado paso en muchos países de la región a la agudización de heterogeneidades y la fragmentación social. Estos cambios tienen una doble faz: por un lado, amplios sectores de población desempleados, privados de ingresos y condenados a la exclusión. Por el otro, formas diferentes de flexibilización laboral, precarización de las condiciones de trabajo e informalidad para los trabajadores incluidos. Las mujeres se encuentran particularmente afectadas por sesgos discriminatorios de segregación en sectores de actividad con menor productividad, flexibilización y precarización, mayor vulnerabilidad a situaciones de desempleo y subocupación, y discriminación salarial.

Uno de los motivos del desempleo que se asocia con este período es el desplazamiento de la mano de obra por el avance tecnológico. Pero en muchos países, la mayor responsabilidad del desempleo está ligada a las políticas de apertura comercial indiscriminada y que priorizaron lo financiero a lo productivo. En efecto, los flujos financieros fueron totalmente desregulados y liberalizados para permitir el ingreso del capital desde el exterior, valorizarlo y volverlo a sacar.

En este marco, los impactos en términos de género han significado también cambios sustantivos. En primer término, se observa un incremento sostenido de la participación de las mujeres, fenómeno al que se suele aludir como "feminización del mercado laboral". Esta incorporación de las mujeres al mercado de trabajo adquiere características de tendencia de largo plazo y de carácter estructural. Por otro lado, varió la forma de inserción laboral de las mujeres, asimilándose a los patrones masculinos, es decir, el ingreso en edades jóvenes que se sostiene a lo largo de la vida y declina recién en el período de retiro al culminar la edad adulta, sin las intermitencias que en otras épocas se asociaban a la etapa reproductiva. Adicionalmente, cambiaron las modalidades de participación, con un aumento en el número de horas que las mujeres dedican al trabajo remunerado, la continuidad de sus trayec-

torias y el número de años de trabajo sostenido en el mercado², todo lo cual refiere a la centralidad que pasaron a tener los proyectos laborales en la vida de las mujeres.

Este comportamiento constituye una tendencia a nivel mundial, aunque el incremento de participación femenina en América Latina y el Caribe en este período es superior que el de las demás regiones del mundo. Las proyecciones de OIT respecto al promedio de la tasa de actividad femenina en América Latina y el Caribe, anuncian un incremento de tres puntos para el año 2010 (pasando del 51,3% actual al 54,3%) y 2,6 puntos, para el año 2020. Una de las causas de este crecimiento radica en que durante este período se expandió el sector de los servicios, tradicionalmente empleador de mano de obra femenina, y se redujo el empleo industrial, que emplea básicamente mano de obra masculina.

Pese a lo intenso de estos cambios, todavía persiste un patrón ideal de trabajo que se caracteriza de la siguiente manera: el trabajo de tiempo completo, que se mantiene a lo largo de la mayor parte de la vida, basado en relaciones laborales formales, desempeñado sobre todo por hombres, capaces de satisfacer con su salario todas o buena parte de las necesidades de su familia. Las mujeres, cuya responsabilidad principal son las actividades ligadas a la repro-

ducción, cuando participan del mercado de trabajo lo hacen como trabajadoras secundarias, con salarios considerados complementarios al ingreso principal que aporta el hombre, más allá de que en numerosos casos esto no se corresponda con la realidad. Como si fueran capas superpuestas, las imágenes se mantienen y sobreviven pese a los cambios en las prácticas concretas.

El trabajo mercantil continúa siendo no sólo condición necesaria para el acceso a un ingreso, sino también a los derechos de protección social como la salud y los beneficios previsionales. Y más allá de ser la fuente para cubrir necesidades materiales, otorga un sentimiento de dignidad a quien lo ejerce.

Quienes no se encuadran en este patrón, es decir los desocupados, los subocupados en empleos precarios e informales, los que están por fuera del mercado de trabajo, no gozan de estos derechos. El juego del libre mercado desconoce a quienes no pueden sostener un trabajo formal y regulado. Las mujeres se encuentran perjudicadas en un doble sentido por la persistencia de este patrón. Por una parte, porque en su trabajo remunerado reciben un salario menor al de los hombres por tareas similares, con una inserción en términos relativos más precaria. Por otra parte, porque su trabajo no remunerado tampoco es considerado sujeto de derechos.

2 OIT (2000) ¿Más y Mejores Empleos para las Mujeres? La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile.

Al respecto, la meta de reducir el déficit fiscal por la única vía de disminuir el gasto público (y sin poner en discusión el tema de los ingresos fiscales), implica el abandono por parte del estado de funciones que recaen con mayor peso sobre las mujeres: el cuidado de los niños, los enfermos y los ancianos, como un trabajo que históricamente fue naturalizado, invisibilizado, y que desde distintas perspectivas se caracteriza como trabajo reproductivo o "economía del cuidado". En los períodos de crisis, las mujeres suelen actuar como el último recurso para proveer a sus familias, aceptando trabajos informales y precarios, muchas veces fuera de su país y lejos de los suyos.

Así, multiplican su aporte tanto a través del incremento del trabajo que realizan para el mercado como el que realizan en el ámbito de los hogares y la comunidad. Buena parte de este trabajo está invisibilizado y se registra en las estadísticas como "inactividad", lo que limita la consideración del valor económico del trabajo femenino. Por su parte, las mujeres que trabajan en forma remunerada también se hacen cargo de manera predominante de las tareas vinculadas a la llamada economía del cuidado. El no reconocimiento de ambos aspectos conlleva a desconocer el conjunto de actividades que permiten el funcionamiento de la economía de mer-

cado así como a sobre-explotar el trabajo femenino. En la práctica, la capacidad de las mujeres para adaptarse a ambos tipos de trabajos y para usar su tiempo en la esfera mercantil y no mercantil se considera de una elasticidad casi ilimitada³.

Por otro lado, la búsqueda transfronteriza de oportunidades económicas, las migraciones, constituyen otro factor que adquirió una dinámica explosiva al compás del proceso de globalización en curso. El monto de las remesas monetarias que envían los y las migrantes a sus países de origen ha tenido un crecimiento exponencial. Para América Latina, en el 2003 las remesas representaron un valor superior a la suma de la inversión extranjera directa y la asistencia al desarrollo⁴.

Pese a su envergadura, la circulación de la mano de obra y de los redividuos del trabajo se dan en su enorme mayoría en condiciones de ilegalidad, informalidad y explotación, y permanecen en general invisibilizados en los análisis económicos. Consecuentemente, tampoco se integra en estas temáticas una perspectiva de género.

La dinámica de las migraciones articula y complementa las relaciones del mundo doméstico con las dimensiones económicas, políticas, sociales y culturales de las redes migratorias, que se transnacionalizan entre los países involucrados y que derivan de

3 Alma Espino y Soledad Salvador (2006). Género y oportunidades laborales en el MERCOSUR.

4 Según estimaciones del Fondo Multilateral de Inversiones del BID, en ese año la región recibió 38 mil millones de dólares enviados por migrantes, sobre todo desde Estados Unidos y Europa, principalmente España.

estrategias familiares asentadas en la división sexual del trabajo, los roles que desempeñan hombres y mujeres en la familia y en la actividad laboral extrahogareña. La literatura en los últimos años destaca el incremento notable de las mujeres en los procesos migratorios, generando circuitos que se asientan en la feminización de la supervivencia⁵. Acompañando procesos de inserción laboral tradicionales, la migración femenina tiende a ocuparse en el sector de los servicios, particularmente el servicio doméstico. Frente a cambios estructurales tan profundos y transformaciones del mundo laboral tan sustanciales como los que atraviesan las economías y las sociedades latinoamericanas, es

necesario considerar que falta aún distancia histórica y analítica para poder evaluarlos en toda su complejidad y magnitud y convoca a los y las científicos sociales al desafío de profundizar en la articulación entre los niveles micro, meso y macro para producir hipótesis innovadoras y generar conocimientos más abarcativos.

En este contexto, el análisis del trabajo de las mujeres requiere consideraciones amplias y complejas, y la reflexión sobre la igualdad de oportunidades en el campo laboral precisa tomar en cuenta diversos ámbitos como la esfera doméstica, el mercado de trabajo y las migraciones, en tanto realidades que se articulan y potencian sus impactos sobre las mujeres.

5 Sassen, Saskia (2003). *Contra geografías de la globalización. La feminización de la supervivencia*.

III. Equidad en el Empleo: el caso de Argentina¹

I. CONTEXTO SOCIO-POLÍTICO

Diversos autores/as acuerdan en señalar, que a partir de mediados de los setenta, la Argentina asiste a un proceso global de transformación con significativas implicaciones en la estructura social, en el modelo de acumulación y en las bases de legitimación de las relaciones entre el Estado y la sociedad civil. (Barbeito, Lo Vuolo, 1992; Fernández Soto, 2000; Isla, Lacarrieu, Selby, 1999). Los ejes centrales de la política económica, emprendidos por la última dictadura militar, sentaron las bases para profundos cambios en las relaciones sociales fundamentales. Este proceso introdujo inmensas transfor-

maciones en la dinámica del mercado de trabajo, con importantes repercusiones en la distribución de las riquezas.

En esta línea, Fernández Soto señala que "*los estímulos fiscales establecidos por los regímenes de promoción industrial, la regresividad del sistema impositivo, y la concentración de los los gastos del Estado en un número reducido de contratistas, contribuyeron a acrecentar la riqueza de grupos económicos nacionales y transnacionales, promoviendo y consolidando los procesos de centralización y monopolización del mercado*" (Fernández Soto,

¹Este diagnóstico es una versión abreviada del Documento "EQUIDAD EN EL EMPLEO. EL CASO DE ARGENTINA. Diagnóstico General" de pronta publicación. La Coordinación de este documento, junto a la versión que a continuación se presenta, fue realizada por Lilliana Rainero, Directora de CISCOSA, Coordinación de la Red Mujer y Hábitat-LAC. La redacción del documento estuvo a cargo de Natalia Martínez, Licenciada en Ciencias Políticas, Integrante del Proyecto PARES, CISCOSA. Para su elaboración se recurrió a diversos documentos e informes que sobre la materia existen en el país, aunque fundamentalmente se trabajó a partir de los reconocidos y valiosos aportes en la temática de Laura Pautassi, Eleonor Faur, Natalia Gherardi, y Claudia Giacometti, que constan en la Serie Mujer y Desarrollo de la CEPAL, así como en el Informe sobre Género y Derechos Humanos del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género. También han sido de gran utilidad los informes elaborados por el equipo de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO), los elaborados por la Articulación Feminista Marcosur, y los valiosos trabajos de los/las investigadores/as del CIEPP. La principal fuente de datos que utilizan todos estos informes y documentos es proveída por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) a través de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), e información complementaria que proporciona la Secretaría de Programación Económica del Ministerio de Economía.

2000: 73). Este proceso de reestructuración global del capital, señala la autora, vendría a verificar el impacto diferenciado que provocó el ajuste en la sociedad: a pesar de que se reducía significativamente la inversión y el ingreso, ciertos grupos económicos concentraban cada vez más riqueza. De esta manera, junto al proceso de enriquecimiento de un sector minoritario de la sociedad, aumentaba el proceso de empobrecimiento de la gran mayoría restante.

En este sentido, las estadísticas hablan por sí solas: siguiendo la información oficial del segundo semestre del 2004, se constata que 40, 2% de la población está por debajo de la línea de pobreza, y el 15% es considerado *indigente*². El fenómeno afecta con particularidad al noreste argentino (NEA), con un 59, 5% y 26,2% de personas por debajo de la línea de pobreza e indigencia respectivamente, y noroeste (NOA), con 53, 4% y 21,4 % respectivamente³.

II. EL MERCADO LABORAL EN ARGENTINA

La Argentina ha asistido en la década de los noventa a un importante proceso de **precarización del trabajo**, que se ha expresado en claros intentos de generar cambios en la legislación laboral, a través de la aprobación de diversas leyes que incluyeron la reducción de los costos laborales y el despido, y la contratación de empleados sin garantías de estabilidad; contribuyendo al aumento de las ganancias de los sectores empresariales. Estas medidas se producen vinculadas al proceso de debilitamiento, fragmentación y reconversión

del movimiento sindical (Fernández Soto, 2000:73).

Por otra parte, aunque los niveles de **desocupación** y **subocupación** disminuyeron, aún se mantienen sumamente elevados (Ver Tabla 1), y funcionan como mecanismos de presión que evitan una mejora sustancial de las condiciones laborales de los/las trabajadores/as.

Concretamente, el desempleo recae principalmente sobre la población joven (menores de 25 años), las mujeres en edades centrales, y los varones de 50 años y más (con mayor incidencia en los jefes de hogar).

2 El INDEC considera indigentes a los hogares carentes de recursos suficientes para una canasta de alimentos que satisfaga necesidades energéticas y proteicas mínimas.

3 Según INDEC, y la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), la situación más crítica se verifica en las provincias de Corrientes y Chaco (NEA), y Jujuy y Santiago del estero (NOA)), donde los niveles de pobreza por ingreso rondan 60%, y la indigencia alcanza el 30%.

Tabla 1- DESOCUPACIÓN GENERAL Y REAL, Y SUBOCUPACIÓN (%)

PERÍODO	DESOCUPACIÓN	DESOCUPACIÓN REAL*	DESOCUPACIÓN
	Nivel General		
01-2003	20,4	26,6	17,7
02-2003	17,8	23,0	17,8
03-2003	16,3	21,4	16,6
04-2003	14,5	19,7	16,3
01-2004	14,4	19,5	15,7
02-2004	14,8	19,1	15,2
03-2004	13,2	17,6	15,2
04-2004	12,1	16,2	14,3
01-2005	13,0	16,6	12,7
04-2006	8,7	-	-

Fuente: Social Watch, 2005. Actualizado con nota de la Voz del Interior del 21 de marzo, 2007. Con datos del INDEC, EPH.

* El cálculo de la desocupación real proviene de incluir como desocupados/as a los/las beneficiarios/as del Plan Jefes y Jefas de Hogar, que reciben un subsidio a cambio de prestaciones.

III. LAS ARGENTINAS EN EL MERCADO LABORAL

a. Activas y Desocupadas

12

A fines de la década del ochenta, la **tasa de actividad** de las mujeres mayores de 15 a 65 años era del 32%. En 1991, para el total de los aglomerados urbanos trepó al 37,3%, y al 42,3% en 2001. Entre 2003 y 2005, como puede observarse en la Tabla 2, la participación femenina se ha mantenido constante, con un leve descenso. Este proceso refleja una significativa **disminución de la brecha de actividad entre varones y mujeres**. De todas maneras, estos números traducen una **tendencia mundial de incremento en la actividad económica de las mujeres**, señalada en el último informe de la OIT, que se veri-

fica especialmente en la región de América Latina⁴.

En cuanto al **perfil de las mujeres que participan**, se observa que las com-



4 La Tasa de participación en la fuerza de trabajo de las mujeres en la región es de 52.4 %, exactamente el mismo porcentaje que corresponde al promedio mundial. En cuanto a las diferencias en la actividad económica de mujeres y hombres, en la región se verifica que 69 mujeres por cada 100 hombres son económicamente activas. Este número se encuentra por debajo de la situación de las Economías Desarrolladas y UE, Europa Central y Oriental (no UE) y CEI, y Asia Oriental, (80 mujeres por cada 100 hombres), y por encima de Asia Meridional, (42 por cada 100), Medio Oriente y África del Norte, (37 por cada 100). OIT (2007), Pp. 3.

Tabla 2- EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD SEGÚN SEXO, Y BRECHA DE GÉNERO			
Población de 15 a 65 años de edad. IV Trimestre 2003/2005			
PERÍODO	TASA DE ACTIVIDAD		
	Varones	Mujeres	Brecha de Género
IV-2003	81,9%	56,8%	0,69
IV-2004	80,7%	55,8%	0,69
IV-2005	80,9%	56,9%	0,70

Fuente: CTIO, 2005. Con datos de DGEyEL, SPTyEL, en base a la EPH (INDEC).

prendidas entre los 25 y 59 años (mujeres casadas, pero sobre todo jefas de hogar con o sin menores)⁶ son las que mayor participación tienen en el mercado laboral -lo mismo sucede en el caso de los varones. Por otro lado, y a diferencia de lo que sucede con los varones, su participación es mucho más elevada mientras mayores son sus niveles de formación. Así, en el 2005, mientras el 77,5% de los varones entre 15 y 65 años que no tienen los estudios primarios completos participan en el mercado laboral, sólo el 45,7% de las mujeres con el mismo nivel de instrucción lo hacen. En cambio, esta situación tiende a equipararse cuando se trata de estudios universitarios completos, dado que la participación de los varones (96,11%)

supera a la de las mujeres en un 10% (87,1%). (CTIO, 2005:5).

Por otro lado, la afluencia femenina en la fuerza de trabajo remunerada se ha producido en el contexto de una importante recesión económica, que como ya hemos visto anteriormente, trajo aparejado un nivel de **desocupación** que superó los dos dígitos por más de una década, y que se ubica entre el 9% y el 15% desde el 2000. Pese a que una de las novedades de esta crisis de empleo ha sido la desocupación de varones de edades medias -entre los considerados jefes de hogar por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH)- lo cierto es que las mujeres han estado proporcionalmente más afectadas que los varones por esta crítica situación (Ver Tabla 3)⁷.

Tabla 3- EVOLUCIÓN DE LA TASA DE DESOCUPACIÓN SEGÚN SEXO, Y BRECHA DE GÉNERO			
Población de 15 a 65 años de edad. IV Trimestre 2003/2005			
PERÍODO	TASA DE DESOCUPACION		
	Varones	Mujeres	Brecha
IV-2003	12,6%	17,4%	1,38
IV-2004	10,5%	13,5%	1,29
IV-2005	8,6%	12,3%	1,43

Fuente: CTIO, 2005. Con datos de DGEyEL, SPTyEL, en base a la EPH (INDEC).

⁶ Espino Alma, Salvador Soledad (2006), Pp. 8.

⁷ Esto no es característico de Argentina solamente, más bien se trata de una tendencia mundial. Según datos de la OIT, en 2006 las mujeres del mundo tenían más probabilidades que los hombres de estar desempleadas. La tasa de desempleo femenino fue de 6,6%, comparada con la de 6,1% de los hombres. La dificultad para encontrar trabajo es mayor en el caso de mujeres jóvenes entre 15 y 24 años. (OIT, 2007:4).

La EPH, indica que la mayor tasa corresponde a las mujeres menores de 29 años y asciende a 22,7%. Aunque es necesario tener en cuenta que esta cifra no incluye como desocupadas a las mujeres menores de 29 años beneficiarias del *Programa Jefes y Jefas de Hogar*. Si se considera que aproximadamente las dos terceras partes de los beneficiarios de este programa son mujeres, el impacto de la desocupación en las

mujeres jóvenes es aún mayor (Social Watch, 2005:160). Por otra parte, históricamente la subocupación ha sido más aguda entre las mujeres que entre los varones y ha aumentado fuertemente en la década de 1990. Sobre todo, ha sido notorio el aumento de la subocupación de las mujeres con bajo nivel educativo. De un 18,3% de estas mujeres que estaban subocupadas en 1990, se pasó a un 35% en 1999 (Pautassi, 2001: 15).

b. Brecha de ingresos

En todas las categorías ocupacionales, las mujeres perciben menores ingresos que los hombres. Esas diferencias en las remuneraciones aumentan con la edad y la calificación, siendo mayor la diferencia en niveles superiores de instrucción: **el ingreso promedio de las mujeres representa el 60% del de los varones en iguales condiciones educativas**. Las mayores brechas de ingresos se perciben a partir de los 40 años, y las diferencias más importantes se destacan en las actividades por cuenta propia, en el

sector servicios, comercio o industria, y en personas con mayores niveles de formación (Pautassi, 2001:17).

De esta manera, en el sector privado las mujeres cobran salarios mensuales promedio que son el 64% de lo que cobran los varones, y el salario mensual promedio de las asalariadas con más alto nivel educativo es el 53% del de los varones (CTIO, 2005:7). Esta situación, como reflejan los datos de la Tabla 4, es aún más crítica en cargos de alta jerarquía⁸.

14

Tabla 4. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LOS PUESTOS DE JERARQUÍA TOTAL Y DEL SECTOR PRIVADO				
Segundo Trimestre 2005				
CARGO	TASA DE DESOCUPACION			
	TOTAL		SECTOR PRIVADO	
	Brecha salarial Mensual	Brecha salarial Horaria	Brecha salarial Mensual	Brecha salarial Horaria
Directores	0,59	0,75	0,65	0,74
Jefes	0,81	0,98	0,75	0,76

Fuente: CTIO, 2005. Con datos de DGEyEL, SPTyEL, en base a la EPH (INDEC).

⁸ Esta situación no coincide con la tendencia mundial reflejada en el último informe de la OIT, que señala que a pesar de que se ha demostrado que los países que tienen una brecha salarial relativamente grande entre los géneros para ocupaciones de baja calificación replican esta tendencia en el caso de ocupaciones de alta calificación, en la mayoría de los países la brecha es más grande en el caso de las ocupaciones de baja calificación. (OIT, 2007: 13).

c. Inserción en la estructura ocupacional: Segregación horizontal y jerarquización

Si se observa la estructura ocupacional en el mercado laboral, una de sus principales características es la fuerte segregación vertical y horizontal por género. Es decir, existe un perfil diferencial respecto del tipo de trabajo y los niveles de jerarquía de las ocupaciones a las que acceden mujeres y varones.

La elección diferencial de carreras profesionales entre varones y mujeres no debería alertarnos sino fuera porque casualmente las elecciones de las mujeres están vinculadas a una inserción laboral asociada a los más bajos ingresos, a los menores perfiles de calificación e incluso a las actividades artesanales mayoritariamente de aplicación en el ámbito doméstico.

De esta manera, observamos que las mujeres se ocupan principalmente en el servicio doméstico, la enseñanza, y los servicios de salud. En cambio, la cons-

trucción, el transporte y el almacenaje, parecerían ser ocupaciones *masculinizadas* dada su escasa presencia femenina en las mismas. Esta tendencia es alarmante en ocupaciones que requieren capacidades ligadas al apoyo tecnológico, en donde las mujeres están prácticamente ausentes

Por su parte, existe en el mercado de trabajo una fuerte segregación vertical puesto que las mujeres son promovidas a cargos de jefatura en menor proporción que los varones. De esta manera, observamos que sólo el 37% de las mujeres asalariadas alcanzan cargos directivos -aún cuando como señalan Faur y Gherardi, esta categoría agrupa puestos de dirección muy diversos entre sí, como por ejemplo a directoras de escuelas primarias, junto a altos ejecutivos de empresas de primera línea (Faur y Gherardi, 2005:217).

d. La informalidad

El total de trabajadores/as informales o no registrados/as en la Argentina casi se ha duplicado en sólo una década, y las mujeres son sus principales referentes. Según datos de la EPH, desde octubre de 1994 a octubre del 2006, los/las trabajadores no registrados/as pasaron de 2,103 millones a casi cinco (4,7)⁹. De ese total, las

mujeres constituyen aproximadamente el 52% (Faur, Gherardi, 2005: 218). Si además tenemos en cuenta que la participación femenina es menor que la masculina, proporcionalmente las probabilidades de insertarse en el mercado informal, son mayores para las mujeres. En definitiva, los impactos de la flexibilización

⁹ Información recogida de la nota del periódico La Voz del Interior "4,7 millones trabajan en la informalidad", del 21 de marzo, 2007. Esta información no estaba segregada por sexo, por lo que nuestras conclusiones en esta materia deben mantenerse para el período de 1994 al 2003, recogidas en Faur, Gherardi, 2005.

laboral en Argentina no fueron equitativos en el total de la población.

La condición de trabajadoras no registradas excede ampliamente a las trabajadoras por cuenta propia con bajos niveles de productividad. Entre las asalariadas del sector privado, la inserción de las mujeres es mayoritariamente

precaria en el total de los aglomerados urbanos detectados por la EPH: el 54,1% de estas trabajadoras no tienen cobertura de salud, ni contrato estable de trabajo. Por su parte, el nivel de protección de las empleadas en el servicio doméstico en el 2004 era de tan sólo 4,5% (Espino y Salvador, 2006: 22).

e. Responsabilidades familiares y uso del tiempo

Desde la década del noventa y tras las diversas crisis que ha sufrido la Argentina a lo largo de estos años, muchas responsabilidades públicas sufrieron una suerte de "privatización", que se tradujo en reducciones presupuestarias en salud y educación, entre las más importantes. Las consecuencias de estas reducciones, sumado al progresivo deterioro del nivel de ingresos que se produjo en el país y que recayeron fundamentalmente en los sectores populares, provocaron adaptaciones en los arreglos familiares, que repercutieron en mayores responsabilidades en las mujeres, principales proveedores de las actividades reproductivas.

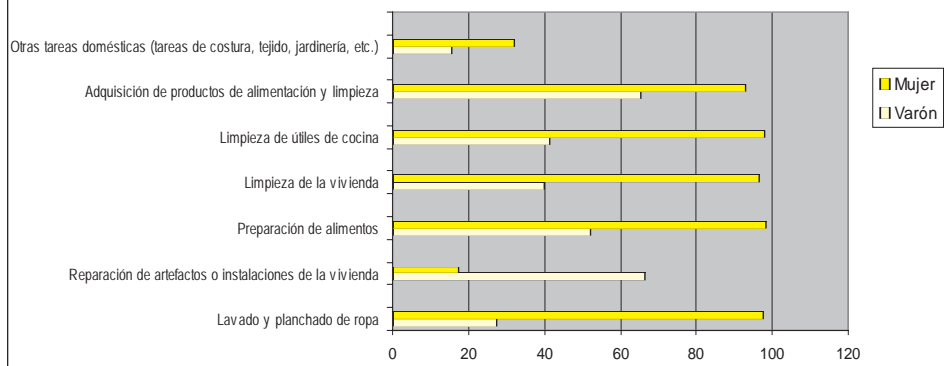
Específicamente, las responsabilidades domésticas y familiares que recaen casi exclusivamente en las mujeres, y que están vinculadas principalmente a la tenencia de hijos/as, han sido y siguen siendo fuertes condicionamientos para su

inserción en la vida pública, especialmente en el mercado laboral. De esta manera, se vendría a confirmar que a pesar del aumento de la participación económica de las mujeres casadas, las tareas relativas al ámbito del hogar continúan siendo casi de exclusiva responsabilidad de las mujeres. Es decir, se observa que los varones lentamente están asumiendo algunas actividades ligadas a la crianza de los hijos, y algo menos en las de mantenimiento del hogar¹⁰. Sin embargo, lo hacen de manera esporádica y con una actitud más asociada a la colaboración que a la de una efectiva responsabilidad compartida.

Esta situación se comprueba si se observan en el Gráfico 5 los tipos de tareas domésticas que realizan los varones y las mujeres (sin tener en cuenta el tiempo promedio dedicado a cada tarea ni la frecuencia con la que la realizan).

¹⁰ Para acelerar el compromiso de los varones en las tareas domésticas, la diputada nacional Marcela Rodríguez presentó un proyecto de ley al Congreso que pretende reformar el artículo 199 del Código Civil, que se refiere a los derechos y deberes de los cónyuges, agregándole una frase: "(Los esposos) deben, además, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y la atención de sus hijos". (La Voz del Interior, 21 de noviembre, 2006.)

Gráfico 1. TAREAS DOMÉSTICAS REALIZADAS POR LOS CÓNYUGUES EN FAMILIAS NUCLEARES
Total Nacional Urbano en localidades de 5 mil habitantes y más
2001



*Familias en las que ambos cónyuges participan en las tareas domésticas. (Faur, Gherardi, 2005:225)
Fuente: Faur, Gherardi, 2005. Con datos de Siempro, ECV.

f. El servicio doméstico remunerado¹¹

El servicio doméstico remunerado es el sector prioritario de ocupación de las mujeres argentinas de hogares pobres, es el que tiene las peores condiciones de regulación del trabajo, y el que percibe los más bajos ingresos.

En efecto, este sector está excluido de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), y se regula por un Estatuto del Servicio Doméstico que data de 1956. A su vez, en lo que respecta a la seguridad social, la reforma realizada en el 2000 permitió que las trabajadoras con una dedicación menor de dieciséis horas pudieran aspirar a una jubilación y tener acceso a las prestaciones del Sistema Nacional de Salud (SNS), pero bajo su costo y res-

ponsabilidad. Finalmente, en relación a las remuneraciones percibidas, el servicio doméstico está en condiciones más desfavorables que el segmento más vulnerable de los asalariados del sector privado.



¹¹ En este apartado hemos trabajado a partir de los datos presentados por Faur, Gherardi (2005), Pp. 219-221.

IV. LEGISLACIÓN LABORAL¹³

Argentina no posee un Código del Trabajo, sino que presenta un conjunto de normas y decretos del Poder Ejecutivo -que comprenden la Ley N° 20.744, "**Ley de Contrato de Trabajo**" (LCT) de 1974; la Ley N° 24.013 de 1991, que inició un largo proceso de reforma de las condiciones laborales que continúa hasta la actualidad; las Leyes N° 24.465, 24.467, y 24.557 de 1995; la Ley N° 25.013 de 1998; y la Ley N° 25.250 del 2000- que regulan todo lo referido a las relaciones laborales.

V. PLANES Y POLÍTICAS DE EMPLEO

Dadas las diversas crisis económicas e institucionales por las que ha atravesado la Argentina desde la década del noventa, las principales políticas y planes de empleo que se implementaron, han estado dirigidas fundamentalmente a los sectores más empobrecidos.

De estas políticas, las que influyen especialmente en la situación laboral de las mujeres, como principales beneficiarias, son las siguientes:

- ♦ Pacto Federal del Trabajo (1998)
- ♦ Programa Servicios Comunitarios (1996-2000)
- ♦ Formación Técnica y Profesional de

Esta ley es aplicable a los/las trabajadores/as en relación de dependencia, con excepción de los/las dependientes de la administración pública nacional, provincial y municipal, los/las trabajadores/as del servicio doméstico, y los/las trabajadores/as agrarios/as que se rigen por estatutos especiales.

Por otra parte, en materia de discriminación, Argentina ratificó los Convenios N° 100, 111, 156, y la Recomendación 165¹⁴ de la OIT.

Mujeres de Bajos Ingresos (FORMUJER) (2000)

- ♦ Proyecto Incorporación de la dimensión de Género en las Políticas de Erradicación de la Pobreza y Generación de Empleo en América Latina (GPEAL) (2002)
- ♦ Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados (PJyJHD) (2002)
- ♦ Programa de capacitación Mujer, Equidad y Trabajo (MET) (2002)
- ♦ Programa de Emergencia Laboral (PEL)
- ♦ Familias por la Inclusión Social

El **Pacto Federal del Trabajo**, sancionado en 1998, es una de las primeras

13 Para un análisis pormenorizado de las características de la legislación laboral en materia de relaciones de género, remitirse a E. Faur y N. Gherardi (2004).

14 El Convenio 156 (Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981) y la Recomendación 165, no se refieren a las mujeres, sino a trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares, de manera de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato con respecto a trabajadores de uno y otro sexo que tengan responsabilidades. Agradecemos al equipo de la CTIO Argentina por advertirnos sobre este punto.

medidas que explícitamente se orienta a promover la equidad en el empleo entre varones y mujeres. En efecto, el Pacto suscribe e incorpora el *Plan para la igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral*, y crea la *Comisión Tripartita Argentina de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO)* en octubre de 1998, relanzada en noviembre del 2000. Esta Comisión Tripartita está integrada por representantes del Ministerio de Trabajo, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Secretaría de Derechos Humanos-, del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Cultos - Embajadora de la Representación Especial para Temas de la Mujer-, del Ministerio de Salud y Ambiente, el Consejo Nacional de la Mujer (CNM), y el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales de la Presidencia de la Nación, además de representantes de las cámaras empresarias, de los sindicatos, y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Dentro de los programas de generación de empleo, uno de los primeros impulsados por el CNM con la explícita intención de incorporar la perspectiva de género, fue el **Programa Servicios Comunitarios**. Este programa, estaba dirigido a personas desocupadas con trayectoria laboral, y promocionaba la incorporación de mujeres desocupadas, al plantear como requisito para la presentación de los proyectos, que el 80% de los beneficiarios sean mujeres, preferentemente jefas de hogar. El empleo

que se ofrecía era temporal (de 3 a 6 meses) y la prestación económica para el/la beneficiario/a era menor a 200 pesos argentinos, según la cantidad de horas trabajadas (Espino, Salvador, 2006:26).

El programa **Formación Técnica y Profesional de Mujeres de Bajos Ingresos**, también conocido como **FORMUJER** por sus siglas, es un Programa Regional que se viene desarrollando desde fines de 1998 en tres países: Argentina, Bolivia y Costa Rica. El programa es coordinado y supervisado técnicamente por CINTERFOR/OIT, y cuenta con el financiamiento del BID-FOMIN. OIT es la responsable de asistir técnicamente a los programas nacionales y garantizar la construcción conjunta de metodologías y productos. En Argentina se inició en enero del 2000 y entre sus objetivos, el programa se propuso contribuir a aumentar la productividad y las oportunidades de empleo para las mujeres de bajos ingresos mediante la formación técnica-profesional, con la finalidad de apoyar su contribución al desarrollo y colaborar con el proceso de reducción de la pobreza.

Como forma de apoyar la implementación de políticas de combate a la pobreza que enfatizan la generación de trabajo como la mejor forma de superarla, pero que al mismo tiempo promuevan la igualdad de género, la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe inició en julio de 2002 la ejecución del proyecto **Incorporación de la dimensión de Género en las Políticas de Erradicación de la Pobreza y Generación de Empleo en América Latina (GPEAL)**, con el apoyo del

gobierno de Holanda, dirigido a contribuir a la incorporación de la dimensión de género en las políticas de reducción de la pobreza y de generación de empleo en seis países de la región: Argentina, Bolivia, Honduras, Nicaragua, Paraguay y Perú. Posteriormente se incorporaron: Brasil, Chile y Ecuador. Uno de los componentes básicos de este Proyecto es la realización de estudios y diagnósticos nacionales sobre las interrelaciones entre el género, la pobreza y el empleo, que contribuyan a aumentar la base de conocimiento sobre estos fenómenos, y que puedan aportar al diseño y a la implementación de las políticas dirigidas a erradicar la pobreza, promover el empleo y la igualdad de género (Espino, Salvador, 2006:25-26). En el caso de Argentina, se analizó el **Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados (PJyJHD)** y se estudió la situación de las empresas recuperadas.

El **PJyJHD** fue diseñado e implementado en 2002, como consecuencia de la crisis social, política y económica desatada en el país. El objetivo general del Plan es proporcionar un ingreso mensual no remunerativo a jefas o jefes de hogar desocupados que permita fortalecer el rol de la familia como ámbito principal de contención, con capacidad de mantener o de reinsertar en el sistema educativo a sus hijos/as menores de 18 años o hijos/as discapacitados de cualquier edad, facilitar su cuidado sanitario y paralelamente, insertar a los beneficiarios en el mercado laboral. De

esta manera, los/las beneficiarios/as del programa deben cumplir determinadas actividades en carácter de contraprestación, que son asignadas por los consejos consultivos locales creados a tal fin, junto a los municipios.

Como consecuencia de la implementación de este plan, la participación relativa del gasto en programas de empleo ejecutados por la Nación se incrementó del 33,1% en 2001, al 91,3 % en 2002, y el gasto en programas de empleo provinciales disminuyó. En la medida en que el PJyJHD fue absorbiendo los programas de empleo anteriormente aplicados, muchos desaparecieron y otros siguieron funcionando de modo residual, a fin de cubrir a la población que no resultaba beneficiaria del PJyJHD (Faur, Gherardi, 2005:242). De esta manera, el Plan permitió bajar en 4 puntos porcentuales la tasa de desempleo, y ya en el 2003 se consolidó como el Plan de mayor cobertura y contención que ha existido en el país (Espino, Salvador, 2006:26).

Según datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), en septiembre del 2004 los/las beneficiarios/as del programa eran 1.629.426.91, del cual el 67,7% eran mujeres. Pero a pesar de que ello implicó una mejora relativa en la vida de las mujeres en términos de ingresos, puesto que la mayoría de las beneficiarias eran inactivas, el Plan carece de una perspectiva de género en su diseño y ejecución. Al respecto, Laura Pautassi¹⁵ señala que el programa se asemeja a los ejecutados durante la

15 Laura Pautassi (2004), Beneficios y Beneficiarias: análisis del Programa jefes y Jefas de Hogar Desocupados en Argentina", en María Elena Valenzuela (ed.) Políticas de Empleo para superar la pobreza. Argentina, Santiago de Chile, OIT. Citada por Faur, Gherardi, (2005), Pp. 244.

década de los noventa, que se conciben "neutros" en términos de género, no sólo en la consideración de los/las beneficiarios/as y la promoción de sus oportunidades, sino también en sus instancias de decisión y ejecución.

Por otra parte, en el marco del Programa Federal implementado por el CNM que funciona en forma descentralizada mediante las áreas de la mujer que existen en los ámbitos de gobierno provinciales y municipales bajo la coordinación del CNM, se inició en marzo del 2002 la elaboración del **Programa Nacional Mujer, Equidad y Trabajo (MET)**. El objetivo general del programa es favorecer, desde la perspectiva de la equidad y la igualdad de oportunidades, el desarrollo de capacidades y actitudes de las mujeres para mejorar su posición en el mundo del trabajo.

A tal efecto, mediante el componente Apoyo a las Iniciativas Locales de este programa, se han aprobado más de 22 proyectos destinados a dar empleo a mujeres rurales en 18 provincias argentinas. El MET utiliza como fondo financiador de proyectos, el **Plan Nacional Manos a la Obra**, del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación. Organiza talleres de asistencia técnica y capacitación para formadores/as o facilitadores/as. Como uno de los subproductos y en el marco de la ejecución de este programa se diseñó una Red de Mujeres Emprendedoras.

A pesar de la intención explícita de concentrar los diversos programas sociales en un solo plan, (Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados) en forma paralela a la creación y la puesta en funciona-

miento del PJyJHD, el Ministerio de Trabajo repuso el **Programa de Emergencia Laboral (PEL)**, con el objetivo declarado de "*atender a aquellos grupos de trabajadores desocupados que no reúnen las condiciones para acceder a dicho Programa*". Por medio de este programa, autorizó la aprobación de actividades comunitarias para 300 mil beneficiarios/as mensuales como máximo, que percibirían por ello la suma de 150 pesos por mes.

Por otra parte, el gobierno nacional a través del Ministerio de Desarrollo Social, ha impulsado un nuevo programa, llamado **Familias por la Inclusión Social**, focalizado por el ingreso en el hogar y no por la condición laboral. Este programa pretende incorporar a beneficiarias mujeres del PJyJHD, en su condición de madres de familia. Se espera que 750 mil mujeres con tres o más hijos menores de diecinueve años, que son beneficiarias del PJyJHD se incorporen al programa Familias. El Programa consiste en transferir dinero a las familias beneficiarias, y exigir el cumplimiento de contraprestaciones de salud y educación de los niños y las embarazadas. De esta forma, en el PJyJHD quedarán sólo aquellas personas que estén en condiciones de "reinserirse laboralmente".

Del análisis de los planes y políticas de empleo, podemos concluir que a pesar de que algunos de éstos procuran mejorar las condiciones para el empleo femenino, no son específicamente diseñados para mujeres desde una perspectiva de género, ni tampoco fomentan empleos genuinos.

Una evaluación general de las políticas instrumentadas nos confirma la circunscripción de las mujeres como *grupo vulnerable*. Pero como afirman Espino y Salvador (2006: 21) no se trata de beneficiar exclusivamente a las mujeres, sino que las políticas deben apuntar a la realidad diferenciada que enfrentan tanto las trabajadoras como los trabajadores y actuar para equilibrar oportunidades y

resultados considerando al mismo tiempo las limitaciones y las responsabilidades de unas y otros. Se trata de diseñar políticas tendientes a facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral, e impulsar medidas que brinden servicios para apoyar el cuidado de las/os hijas/os (por ejemplo, con guarderías) y promuevan la participación compartida de madres y padres (Valenzuela, 2004:47).

VI. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

22

- ◆ AGUIRRE, Rosario, BATTHYÁNY, Karina (2005), *Uso del tiempo y trabajo no remunerado*, UNIFEM, Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.
- ◆ BARBEITO, Antonio, LO VUOLO, Rubén (1992), *La modernización excluyente. Transformación económica y estado de bienestar en Argentina*, UNICEF, CIEPP, Losada. Buenos Aires, Argentina.
- ◆ CTIO (2005), *Mujer y Trabajo. Materiales de Trabajo*, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Programa de Fortalecimiento de Derechos y Participación de las Mujeres Juana Azurduy, Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, Presidencia de la Nación, Buenos Aires, Argentina.
- ◆ ESPINO, Alma, SALVADOR, Soledad (2006), *Género y Oportunidades Laborales en el MERCOSUR: Elementos para un Diagnóstico*. En el marco del Proyecto "Feministas en el Proceso de Integración Regional MERCOSUR, Incidencia Política Para una Agenda Social de Integración". Articulación Feminista Marcosur, OXFAM, Chile.
- ◆ FAUR, Eleonor; GHERARDI, Natalia (2005), "El derecho al trabajo y la ocupación de las mujeres", en Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, *Informe sobre Género y Derechos Humanos. Vigencia y respeto de los derechos de las mujeres en Argentina*. Editorial Biblos. Buenos Aires, Argentina.
- ◆ FERNÁNDEZ SOTO, Silvia (2000), "Regímenes políticos y sistemas de políticas sociales en la Argentina actual: una perspectiva histórica", en Hintze, Susana (comp.), *Estado y Sociedad: Las políticas sociales en los umbrales del siglo XXI*, Eudeba, Buenos Aires, Argentina.
- ◆ GARCÍA, Cristina; "Análisis del Mercado Laboral en Argentina desde una Perspectiva de Género". <http://www.ispm.org.ar/clubes/investigacionargentina/index.htm>
- ◆ Giacometti, Claudia (2005), *Las Metas del Milenio y la igualdad de género. El caso de Argentina*. Serie Mujer y Desarrollo N° 72, CEPAL, Santiago de Chile, Chile.
- ◆ ISLA, Alejandro; LACARRIEU, Mónica; SELBY, Henry (1999),

Parando la olla: Transformaciones familiares, representaciones y valores en los tiempos de Menem, FLACSO, Grupo editorial Norma, Buenos Aires, Argentina.

♦ OIT, (2007), *Tendencias Mundiales Del Empleo de las Mujeres*. Resumen, Marzo.

♦ PAUTASSI, Laura C. (2001); *Equidad de género y calidad en el empleo: Las trabajadoras y los trabajadores en salud en Argentina*, Serie Mujer y Desarrollo N° 30, CEPAL, Santiago de Chile, Chile.

♦ PAUTASSI, Laura C.; FAUR, Eleonor; GHERARDI Natalia (2004), *Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad*, Serie Mujer y Desarrollo N° 56, CEPAL, Santiago de Chile, Chile.

♦ SABANES PLOU, Dafne (2006), "¿Amas de qué?". Artemisa Noticias, 4 de abril, 2006. <http://www.artemisano-ticias.com.ar/site/notas.asp?id=6&idnota=1616>

♦ SOCIAL WATCH (2005), "Informe 2005. Rugidos y Murmullos. Género y Pobreza: más promesas que acciones", Instituto del Tercer Mundo, Montevideo, Uruguay.

♦ TODARO, Rosalba; YÁÑEZ, Sonia (eds.) (2004), *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*, CEM Ediciones, Santiago de Chile, Chile.

♦ VALENZUELA, María Elena, (2004), *Desigualdad de Género y Pobreza en América Latina*. Oficina Regional de la OIT para América Latina y El Caribe, Santiago de Chile, Chile.

III. Equidad en el Empleo: el caso de Colombia¹⁶

I. CONTEXTO SOCIO-POLÍTICO

Es innegable la recuperación de la economía colombiana, después de haber tocado fondo con la gran recesión de 1999. Sin embargo, ha sido insuficiente e inequitativa respecto a la generación de nuevas oportunidades de trabajo, incorporación a los sistemas integrales de seguridad social y reducción sistemática de la pobreza. Hemos crecido en los tres últimos años por encima del promedio histórico nacional (4.5%) de largo plazo, no

obstante, ello no es una garantía de que hayamos entrado en la senda del crecimiento sostenible y redistributivo. El crecimiento que se está dando no genera el suficiente empleo ni es de la calidad esperada, de tal manera que el sistema de seguridad social, basado en las cotizaciones de los colombianos que trabajan, sigue mostrando grandes brechas y un profundo desequilibrio que se expresa en la lenta reducción de la pobreza.

24

II. EL MERCADO LABORAL EN COLOMBIA

Según el trabajo del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado, a pesar de las transformaciones que se han dado en el orden político, económico, institucional, que sin lugar a duda han tenido un impacto negativo

en la generación de empleo y en el desmejoramiento de las condiciones del mismo, ellas no son suficientes para explicar toda la problemática relacionada con el empleo en el país, es por eso que citan las siguientes principalmente:

a. Aumento cíclico y estructural de la propensión a participar en el mercado de trabajo

Un importante aspecto relacionado con la evolución del desempleo en Colombia ha sido el reciente aumento

de la participación laboral. La propensión a participar en el mercado de trabajo está determinada tanto por un

¹⁶ Elaborado por Marcela Eugenia Alvear Portaccio para la mesa de trabajo mujer y economía.

componente de largo plazo, ligado fundamentalmente a aspectos demográficos y socio-institucionales, como por un componente cíclico o de corto plazo. En cuanto al primero, la fase del proceso de transición demográfica en la cual se encuentra el país, la aumentada escolarización, la progresiva secularización de la sociedad colombiana y la expansión del sector de servicios,

que ha puesto a disposición de las mujeres empleos más acordes a su rol social, justifican un crecimiento de la participación laboral en el tiempo. A partir de 1996, sin embargo, se observa un fuerte incremento de la participación laboral urbana evidentemente causada por eventos cíclicos relacionados con el comportamiento del ciclo económico en general.

b. Desplazamiento y migración rural-urbana

Por razones de orden público, en los últimos años se ha acentuado la migración y el desplazamiento masivo hacia los centros urbanos del país. Entidades gubernamentales estiman que entre 1995 y 2001 se han desplazado desde las zonas rurales unas 720.000 personas. ¿Qué tanto estos migrantes están presionando el mercado de trabajo urbano? La falta de información es un factor que no permite dar una respuesta concreta a la anterior pregunta. Sabemos que muchos de los desplazados regresan a su lugar de origen. En el 2001, el índice de retorno fue del 11%; sin embargo, en años anteriores fue superior al 30%. Sabemos también que en su gran mayoría constituyen una fuerza de trabajo secundaria, es decir compuesta de niños, mujeres y ancianos, cuyo comportamiento laboral no es fácil de captar a través de herramientas de recolección tradicional como las encuestas de hogares. Por otro lado, sabemos que los

migrantes recientes, junto con la población nativa, son los más vulnerables al desempleo, tanto en 1996 como en el 2000. A pesar de la insuficiente disponibilidad de información, entonces, es lógico pensar que los desplazamientos están ciertamente contribuyendo a agravar la presión que ejerce la oferta laboral sobre el mercado de trabajo urbano colombiano.



c. Desbalance entre demanda y oferta por tipo de calificación. El cambio técnico

La aumentada deserción educativa de los últimos años y la inversión en maquinaria y equipo que tuvo lugar en Colombia durante la primera parte de los años 90, que a su turno aceleró los cambios tecnológicos y organizacionales ya en marcha en las firmas colombianas, deben haber contribuido a ampliar la brecha entre calificaciones exigidas y ofrecidas en el mercado laboral. Existen varios indicadores de la falta de correspondencia entre perfiles ocupacionales demandados y perfiles disponibles. En primer lugar, en años recientes no se observan aumentos significativos en los niveles educativos de la fuerza de trabajo colombiana. Más bien, Colombia ha venido atrasándose en materia educativa, no solamente frente a los países del sudeste asiático, sino en comparación con otras naciones de la misma América Latina (Lora,

2001). Este atraso se ha venido agudizando en los últimos años cuando, como se ha visto, a causa de la difícil situación económica de las familias, muchos jóvenes han tenido que desertar intempestivamente su carrera educativa. Desafortunadamente, es de esperar que parte de ellos no regrese a los salones de clase cuando los tiempos mejoren. Y los programas gubernamentales de formación mínima para jóvenes desempleados nunca podrán sustituir el capital humano básico y general que el sistema educativo formal contribuye a construir.

Por otro lado, se ha observado a partir de los primeros años 90 un aumento de la demanda relativa de trabajo calificado vs. el no calificado y un contemporáneo y notable aumento de los diferenciales de remuneraciones a favor del primer grupo de trabajadores.

26

III. LAS COLOMBIANAS EN EL MERCADO LABORAL

a. Evolución de las tasas de participación, ocupación y desempleo

En la década del 90 las tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral fluctuaron entre el 44% como valor mínimo en 1991 y el 51% en 1999, como valor máximo, mientras que la tasa de participación masculina estuvo entre el 72% y el 75%. Sin

embargo, ambos comportamientos fueron muy estables, sólo en el año 1999 se nota un salto en la tasa global de participación femenina al 51%. Es necesario anotar que en ese año entra en crisis la economía, y cuando las economías entran en esa situación se hace

necesario la incorporación de nuevos segmentos de la población especialmente mujeres y jóvenes al mercado de trabajo¹⁷, de ahí se puede explicar un poco el hecho de que un porcentaje significativo de las mujeres que se insertan al mercado de trabajo en las dos últimas décadas lo hace en ocupaciones informales y de mala calidad.

Con respecto a la tasa de desempleo¹⁸, en la década de los noventa se encuentra que las tasas de desempleo femenino doblan en algunos casos las tasas de desempleo masculino, de acuerdo a la teoría económica cuando en el corto plazo la propensión de una población a participar en el mercado de trabajo aumenta puede ser por dos razones: el trabajador adicional o el desalentado. Para el primer caso se supone que la participación tiene un comportamiento anticíclico y por lo tanto aumenta cuando la actividad económica disminuye, de ahí que en períodos de decrecimiento económico se incrementa la presión en el mercado de trabajo lo cual se manifiesta a través del incremento de la tasa global de participación y por ende en la tasa de desempleo, como consecuencia del desempleo entre los jefes de hogar y/o una baja en los ingresos familiares que impulsan a trabajadores secundarios a adicionarse a la fuerza laboral ya existente, especialmente

mujeres, jóvenes y jubilados/as. La teoría del trabajador desalentado que plantea un comportamiento cíclico, durante la crisis económica los miembros secundarios del hogar dejan de buscar activamente empleo porque consideran que la probabilidad de encontrarlo es muy baja o por que los salarios ofrecidos son menores que el de reserva. Por las cifras parece ser que en el caso colombiano se trata del primer caso. Precisamente son las mujeres las que salen a buscar la manera de solventar la situación de pobreza, en el caso del estrato bajo, y de recuperar la pérdida de ingresos en el estrato medio y medio alto.

Con respecto a la tasa de ocupación, se encuentra un comportamiento más estable en la tasa de ocupación masculina, en el primer quinquenio de la década del 90, entre 70% y 68% y luego en el segundo quinquenio empieza a caer hasta llegar al 62%. La explicación en general es la pérdida de dinamismo de la economía y la transformación de la estructura productiva, es decir la terciarización de la estructura productiva. Mientras que la tasa de ocupación femenina, mantuvo un comportamiento más regular a lo largo de toda la década. Lo que se puede afirmar es que claramente hay cierta rigidez en el sistema económico que no

17 Un incremento en la tasa global de participación que por la definición misma hace que se incrementa al entrar nuevos sectores de la población al mercado de trabajo en búsqueda de nuevas oportunidades como una forma de alivio a la pobreza de sus hogares

18 El período de tiempo que se toma para el análisis obedece a que a partir de 2001 hay un cambio en la metodología de medición de las variables, de ahí que no se pueden hacer comparables, con el siguiente período 2001-2006.

permite absorber la oferta de mano de obra, ya que como se ha visto hay incrementos en la tasa global de participación, de desempleo, pero la tasa de ocupación permanece casi invariable.

A partir del 2001 específicamente en el primer trimestre de cada año la tasa global de participación femenina oscila entre el 66.8% y el 64.2%, mientras que la masculina oscila entre el 76.1% y el 72.2%, dándose cambios mas abruptos al interior del comportamiento de la tasa masculina. Parece ser según los datos, que se viene dando en la última década una mayor presión en el mercado laboral producto de la transición demográfica (menor tasa de fecundidad) y el incremento en las tasas de alfabetización y por otro lado el mayor empobrecimiento de la economía que obliga a la salida de otros miembros y miembros del hogar a la búsqueda de nuevos ingresos.

En el 2004 y 2005 , el promedio de la tasa global de participación total fue de 62.71%, mientras que el promedio de la tasa global de participación masculina fue de 72.39% y la femenina de 54.67%. Sin embargo, como se ha mencionado anteriormente hay una presión importante en el mercado laboral por parte de las mujeres. Esto se

puede deducir a partir del crecimiento promedio de la población en edad de trabajar femenina la cual en este período es de 0.61%, mientras que la masculina es de 0.67% y el crecimiento promedio de la población económicamente activa PEA femenina ha sido de 0.57% mientras que la masculina ha sido 0.32%. Es decir, la fuerza laboral femenina salió mas en el período analizado a buscar empleo. Como se mencionó anteriormente, existe un sesgo en la medición estadística, que al omitirse hace pensar que se cerrarían mucho más las brechas entre las diferentes variables que se han venido analizando. Es necesario anotar que, aparte de los motivos de construcción cultural con respecto a la discriminación y segregación de género que han sido determinantes históricamente, hay otras de tipo económico-estructural que no permiten que haya una buena absorción de la mano de obra ya sea masculina o femenina por parte del sistema productivo actual, debido a la recomposición que se ha venido dando en las estructuras productivas a partir del proceso de apertura y liberalización de la economía. En otros términos, la generación de empleo ha sido inelástica frente a la tasa de crecimiento de la economía.

b. Análisis por grupos de edad y nivel educativo

En general se encuentra que tanto para hombres como para mujeres, la edad promedio de ocupación es de 25 a 55 años de edad comportándose de mane-

ra estable, le siguen en orden en ambos casos la población entre los 18 a 24 años, es decir la población joven. Sin embargo, cuando se entra a mirar esta

misma variable por categoría de empleo, es decir formal o informal, se encuentra un aumento acelerado de la incorporación de población cada vez más joven y adulta mayor al mercado laboral. Sobre todo en el caso de las mujeres. En el año 2001 por ejemplo, de la población ocupada en el sector informal²⁰ el 42% de las mujeres se encontraban entre los 12 y 15 años, el 45% entre 16 y 18 años, el 47% entre 19 y 55 años y el 38% con más de 56 años valores alrededor de los cuales ha girado este comportamiento redistribuyéndose al interior de estos grupos en este período de tiempo. Es así como en el 2005 el comportamiento fue de la siguiente forma: 44% entre 12 y 15 años, 44% entre 16 y 18 años, 49% entre 19 y 55 años y 39% con más de 56 años. Es decir, que al mirarse por categoría de trabajo ha habido una mayor inserción de la población infantil, juvenil y adulta; lo cual va generando un fuerte impacto en la formación del capital humano del país, es decir el sistema económico está generando unas condiciones de desigualdad y pobreza que obligan a salir a la población cada vez más joven a buscar ingresos para cubrir las necesidades del hogar dejando de asistir al colegio o a la universidad. Y por otro lado, obliga también a un sector que ya no tiene posibilidades de recalificarse a la búsqueda de opciones laborales con muy

malas condiciones de trabajo. Existen condiciones independientes de discriminación por género que afectan a la población en general. La diferencia está en las barreras de entrada que tie-



nen que atravesar las mujeres para poder insertarse en el mundo laboral ya sea formal o informal precisamente porque existen otros factores de orden cultural que dificultan u obstaculizan las posibilidades de trabajo de las mujeres y son precisamente la responsabilidad otorgada socialmente del cuidado de los hijos/as, y todo lo relacionado con las labores domésticas²¹ adicionales al aporte de ingresos para las necesidades del hogar, ya sea porque es cónyuge o porque es madre cabeza de familia para quienes la situación es mucho menos favorable.

En el sector formal de la economía también se encuentra un incremento acelerado de la incorporación de población cada vez más joven de ambos sexos.

20 Del 100% de la población ocupada, el 61% se encontraba en esa categoría y el restante 39% en la categoría formal.

21 La denominada doble, triple quintuple jornada de trabajo que es la de garantizar la ética del cuidado de su familia y que social e históricamente han sido las mujeres las que la han asumido.

Sin embargo, se observa que en promedio es en la categoría informal en donde se ha dado una mayor inserción por las características mismas de la categoría, lo cual tiene otros fuertes impactos además de la pérdida de capital social en el largo plazo, como son la falta de seguridad social y la falta de mano de obra calificada que enfrente los retos que plantea el mercado laboral²² hacia el futuro, lo que hace pensar en un panorama mucho más ensombrecido que el que se atraviesa actualmente.

Ahora, con respecto a los años de escolaridad de la población ocupada, se encuentra que es mayor la tasa de educación femenina total 9.9% con respecto a la de los hombres (9.7%). Sin embargo, cuando se mira por categoría de empleo, se encuentra que en el sector formal son mayores los años de escolaridad femeninos (12.7 frente al 11.8 de los hombres), y la edad promedio es menor en las mujeres que en los hombres. Mientras que en el sector informal, los años de escolaridad son iguales para hombres y mujeres: 8.2, y la edad es muy cercana. Lo cual indica que hay una relación directa entre la categoría del

empleo y los años de escolaridad: a menor tasa de escolaridad, mayor ocupación en el denominado sector informal de la economía. Ahora las tasas de escolaridad están relacionadas con las condiciones iniciales. Esto quiere decir que a mayor nivel de ingresos, mayores años de educación, lo cual entra a alimentar el círculo vicioso de la pobreza, que es lo que se puede deducir del crecimiento acelerado actual de la inserción a menor edad en el mercado de trabajo en cualquiera de sus categorías.

Los años de escolaridad promedio total de las mujeres es superior a la de los hombres y cuando se desagrega por categoría, se encuentra que la diferencia aumenta a favor de las mujeres, esto es en cierta forma confirmado porque cuando se examina la participación porcentual de la población ocupada por nivel educativo se encuentra que el 53% en promedio de las mujeres que se encuentran en la informalidad tienen sólo hasta estudios secundarios, mientras que en promedio el 55% de las que tienen estudios superiores están en el sector formal y la situación es similar para los hombres en ambas categorías.

c. Análisis por posición ocupacional

Cuando se mira la distribución de la población ocupada según la posición ocupacional se encuentra por una parte

la tendencia a una mayor segregación ocupacional femenina, y por otro lado, el acceso limitado a los recursos que

²² Los retos de una economía del conocimiento, del desarrollo tecnológico, de sectores productivos consolidados, y que por la situación actual del país en términos de distribución y de crecimiento económico agravada por el conflicto armado no se ven claramente propuestas de política y por ende de política económica que puedan subsanar realmente la situación en un horizonte temporal ni lejano ni cercano.

tienen las mujeres a la posibilidad de conformar empresas²³. Para el primer caso, se puede observar por ejemplo, que de la población ocupada masculina en promedio el 0.8% se dedica al trabajo familiar sin remuneración mientras que en promedio el 2.1% de la población femenina se ocupa en esos trabajos. En el caso del empleo doméstico, no hay población masculina ocupada en ese trabajo mientras que en promedio el 5.5% de la población femenina está ubicada en ese sector. Para el segundo caso, se encuentra que en promedio sólo el 1.6% de la población femenina es jefa o empleadora frente al 4.1% de la población masculina, lo cual pone en relieve un problema de

asimetrías en el acceso a recursos para la generación de empresas, por parte de las mujeres.

Por otra parte, se podría pensar que la manera como están distribuidas las posiciones ocupacionales muestran la recomposición que ha venido sufriendo la estructura productiva, lo cual se confirma cuando se analiza por rama de actividad en donde está ubicada la población. Y por ende, el mercado laboral, se observa entonces cómo la proporción de la población (mujeres y hombres) ubicado en el sector gobierno es muy pequeña, en promedio el 3%, mientras que los empleados por cuenta propia en promedio son el 34% de la población ocupada por posición ocupacional.

d. Análisis por rama de actividad

Por rama de actividad, se encuentra que hay algunos sectores de la producción a los cuales las mujeres no han podido acceder aún, como es el de la construcción. Y en mucha menor medida han accedido a sectores como el transporte, almacenamiento y comunicaciones y en el de la intermediación financiera. Lo cual muestra claramente cómo los aspectos culturales, en este caso roles y estereotipos de género funcionan para el desempeño de ciertos trabajos: mientras que en áreas como los servicios sociales, comunales y personales, en el comercio, en servicios en

general y en algunos puestos de operarias industriales, en sectores muy específicos como el de flores y confecciones, las mujeres son las que más acceden, en donde hay que resaltar además que son sectores en donde existe una precarización, inestabilidad y desalarización creciente de las condiciones laborales. En promedio, el 13% de la población ocupada mujer, se encuentra en el sector del comercio, el 3% en el sector de actividades inmobiliarias empresariales y de alquiler; y el 8.3% se encuentran en el área de la industria manufacturera. Ahora los hombres se encuentran ubicados en

²³ Si bien es cierto, que por factores estructurales en general el acceso a los recursos en el país están limitados para la mayor parte de la población, debido a factores de concentración de la riqueza, el comportamiento de rent seeking del sector financiero, por ende para las mujeres va a haber una mayor limitación.

sector manufacturero, el 10.8%; en transporte y almacenamiento y comunicaciones, el 8%; en la construcción, 4.5%, en comercio²⁴ el 16%, y en servicios comunales, sociales y personales el 7%. Entre el 2001 y el 2005 se ha consolidado el empleo femenino en las ramas de los servicios (en promedio el 42%) y en el comercio (en promedio el 14%), teniendo una participación exigua en las demás ramas de actividad productiva.



e. Subempleo

El 70% de la población subempleada está ubicada en el sector informal, el restante 30% está ubicado en el sector formal de la economía. Siendo similar la proporción tanto para hombres como para las mujeres.

32

Por categoría de empleo en el sector informal, en promedio el 54.4% de la población subempleada son trabajadores por cuenta propia, en el caso de las mujeres son el 55% en promedio y en el caso de los hombres el 56% en promedio. Por otra parte, en promedio 7.8% de los informales subempleados están ubicados en el trabajo doméstico

de los cuales el 15% son mujeres y el 0.7% son hombres.

En el sector formal, la mayor parte de la población subempleada se encuentra en los empleados particulares tanto para hombres como para mujeres. Esto es entendible dado que por la nueva legislación laboral, se establecieron turnos de trabajo que obligan a las personas a tener mayor tiempo libre y por supuesto menores ingresos, los que los hace y las hace sentir subempleados por tiempo, por remuneración y por capacidad sobretodo esta última en el caso de las mujeres²⁵.

24 Obsérvese que es precisamente en la rama del comercio al por mayor y al detal en donde se están generando mayores empleos, transportes, almacenamiento y comunicaciones, que es básicamente lo que corresponde al sector terciario de la economía. Ahora el hecho de que las mujeres en una gran proporción por posición ocupacional estén ubicadas como se vio anteriormente en trabajo familiar sin remuneración y luego por rama de actividad esté en servicios sociales, personales, y comunitarios nos indica algo relacionado con la subestimación den términos económicos del trabajo que desempeñan las mujeres.

25 En Alvear y Sánchez, encontraron que entre 1994 y 2001 la mayor percepción de subempleo por parte de las mujeres se daba por capacidad siendo la mayor variación porcentual frente a la misma categoría masculina 236% y 80% respectivamente. Lo cual permite inferir que dada la nueva normatividad esta categoría de subempleo ha debido aumentar, al igual que la de menor ingreso dado la desalarización y precarización de los salarios.

f. Informalidad

De acuerdo a los datos, en el primer quinquenio del 2000 se ha dado una profundización de la informalidad en el mercado laboral, y con una mayor afectación para las mujeres, como veremos más adelante, es así como en el 2001 del total de la población ocupada el 61% se encontraba en el sector informal y el 39% restante en el sector formal, es decir paulatinamente ha habido una redistribución al interior del mercado laboral, que se ha ido acelerando cada vez más.

Cuando se examina por sexo, se encuentra que en promedio el 60% de las mujeres se encuentran laborando en la informalidad e igualmente para los hombres, es decir que es una tendencia general del mercado que está respondiendo a una serie de medidas de política económica como ha sido la política de flexibilización laboral cuyo marco de acción está dado en la ley de reforma laboral 789 de 2002²⁶ el reacomodamiento de la estructura productiva y en general medidas de política económica que han incentivado la precarización y violación de derechos laborales de la población con un impacto todavía no cuantificado realmente en términos de líneas de pobreza, de concentración de recursos y riqueza y de pérdida de capital social hacía el mediano y largo plazo. Si bien es cierto que estas cifras intentan medir una variable que está

definida por una metodología, es importante plantear la necesidad que existe de una redefinición del concepto de informalidad, porque, como se verá más adelante, los sectores que están insertados dentro de la informalidad actualmente por edad, por nivel educativo, por posición ocupacional corresponden a segmentos de la población clasificada como de bajos ingresos. Sin embargo, se está dando una creciente informalización laboral en otros segmentos de la población como es en el profesional y de estudios de posgrados, que por sus características mismas se podría pensar en considerarse también dentro de la categoría de lo informal. Sin embargo, se puede hablar de una brecha de informalidad entre hombres y mujeres dado que cuando se examina por posición ocupacional en promedio el 68% de las ocupaciones femeninas son informales. Además, en cuanto a la calidad del empleo de las mujeres en el sector informal se encuentra que ésta es mucho menor, comparada con la de los hombres, como se verá más adelante, los ingresos son mucho menores, cuentan con menor cobertura de seguridad social y están sobrerrepresentadas en los segmentos más precarios, como son el servicio doméstico y los y las trabajadores no remunerados. Por grupo de edad, la estructura de la población informal se encuentra en promedio en un

²⁶ Pero cuyo antecedente se establece en la ley 100 de 1993 y en la ley 50 de 1990, cuando se empiezan a modificar las estructuras institucionales para dar vía libre al proceso de apertura y liberalización económica.

82% entre los 19 y 55 años de edad, estando puntos por encima en el caso de las mujeres, es decir un 85% y 5 puntos aproximadamente por debajo en el caso de los hombres, es decir un 80% en promedio, lo cual podría estar indicando que sí hay una mayor afectación hacia a las mujeres de la problemática²⁷.

Quienes están engrosando las filas de la informalidad es el segmento de la infantil y población joven que deben abandonar sus estudios para ser un aporte adicional de ingresos en el hogar y que en promedio son mujeres, jóvenes y niñas porque en promedio total es

el 50% de la población que se encuentra en secundaria. Sin embargo, en el caso de las mujeres ese promedio es del 52% y en los hombres del 49%; similar comportamiento se da en los otros niveles educativos.

De acuerdo a la rama de actividad, la mayor parte de la población femenina que se encuentra en la informalidad está ubicada en los sectores de comercio y servicios, 37% en promedio en el primer sector y 40% en el segundo sector. Mientras que los hombres están ubicados en el comercio 40% en promedio.

g. Análisis por ingresos

34

La diferencia de ingresos entre hombres y mujeres es muy marcada, especialmente en el sector informal. En general, las mujeres reciben menos ingresos en todos los segmentos del mercado laboral. En promedio, los hombres ganan \$492.000 mientras que las mujeres ganan \$402.000 en promedio un 81% de lo que ganan los hombres, obviamente esto ha variado entre períodos, de acuerdo al comportamiento de los salarios en general. Es así como se observa, que entre mayor sea la diferencia en el ingreso real entre hombres y mujeres, la correspondencia del salario femenino con respecto al masculino será menor. Es decir, hay una relación inversa entre diferencia en el

salario y proporción de equivalencia. En el año 2001, la diferencia entre los ingresos masculinos y femeninos era de \$90352, y la proporción de equivalencia era del 82%. Mientras que en el 2004 la diferencia era de \$106763 y la proporción de equivalencia era del 79%. Es decir, entre menor sea la diferencia en términos de ingresos la brecha de equivalencia se va cerrando. La diferencia es mucho mayor en el sector informal. Es así como en promedio los ingresos de las mujeres equivalen al 65% de los ingresos de los hombres en el mismo sector, mientras que en el formal la diferencia se va disminuyendo, correspondiendo el ingreso femenino al 82% del masculino.

27 Se habla de problemática porque en esta categoría de empleo hay indiscutiblemente una pérdida de calidad de vida y de condiciones de vida digna para la población, que tiene consecuencias en la salud, y en la forma como se va construyendo el nuevo tejido social. Que va alimentando el círculo vicioso de la pobreza, de la pérdida de oportunidades y obviamente de la pérdida de libertad.

IV. LEGISLACIÓN LABORAL

La legislación vigente, es la reforma laboral Ley 789 de 2002, de la cual aún no se tienen estudios acerca de su impacto en el trabajo de las

mujeres en Colombia. A continuación se presentan los principales aspectos que toca la ley de empleo en el país.

a. Jornada de trabajo

Ampliación de la jornada laboral. Trabajo diurno y nocturno. El artículo 25 de la ley 789 de 2002 que modificó el artículo 168 del Código Sustantivo de Trabajo, establece una ficción legal según la cual ciertas horas naturalmente nocturnas se tendrán jurídicamente como diurnas para los efectos de la jornada laboral. Con la norma anterior se consideraba trabajo diurno (o trabajo ordinario, como lo denomina la ley) aquel realizado entre las seis de la mañana y las seis de la tarde. La refor-

ma introducida entiende por trabajo ordinario aquel comprendido entre las seis de la mañana y las diez de la noche. A su vez, se entenderá por jornada laboral nocturna la realizada entre las diez de la noche y seis de la mañana. La importancia de la diferenciación entre trabajo ordinario y trabajo nocturno se traduce en el establecimiento de un mayor pago de la jornada nocturna, dado el sacrificio al tiempo de descanso²⁸. Con la ampliación de la jornada diurna los recargos serán aplicables a menos horas.

35

b. Flexibilización de la Jornada Laboral

La reforma derogó las restricciones contenidas en la Ley 50 de 1990, en lo que se refiere al número de horas de la jornada laboral. En este sentido, se conservan los turnos sucesivos para jornadas de 6 horas diarias y 36 horas semanales que se habían creado con la ley anterior, pero la aplicación de esta

regulación no está limitada a las nuevas empresas, como lo establecía la norma anterior, sino que se extiende a las empresas antiguas. Adicionalmente, las partes del contrato laboral podrán acordar una jornada de 48 horas distribuible en máximo seis días a la semana²⁹, el número de horas de trabajo diario

²⁸ Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 168.

²⁹ Ley 789 de 2002, artículo 51, literal.

podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana, oscilando entre un mínimo de cuatro horas y un máximo de diez, sin que haya lugar al reconocimiento de ningún recargo por trabajo suplementario, dentro de la jornada ordinaria.

Esta posibilidad de acuerdo entre las partes que plantea la norma en términos reales, se traduce en una gran flexibilidad otorgada al empleador o empleadora para la imposición de jor-

nadas desproporcionadas que atentan contra la dignidad humana, con el fin de lograr las metas económicas de la empresa en una obligación para las trabajadoras y los trabajadores. Por cuanto, dada la desigualdad de la relación laboral, ante una solicitud de este tipo por parte del empleador o empleadora, la única alternativa viable es aceptar las condiciones sin tener posibilidad de ningún tipo de negociación.

c. Disminución del Recargo del trabajo dominical y festivo

Con la ley en estudio se reformó el artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo, según el cual en el evento del trabajo dominical la trabajadora o el trabajador tenía derecho al pago de un día de salario normal con un recargo del 100%. La reforma disminuye el recargo por trabajo en día de descanso obligatorio al 75%. Con la norma anterior del Código Sustantivo del Trabajo se reconocía el ll-

mado pago del "triple dominical", según el cual la trabajadora o trabajador tenía derecho al pago de un día de descanso por haber laborado jornada completa, al pago del recargo por laborar en día destinado naturalmente para el descanso (domingo o festivo) y al pago del día que trabajo; así, una persona que antes recibía 300% por trabajar durante un día domingo o festivo, hoy recibirá el 275%.

36

VI. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- ♦ ABRAMO, Laís (2001) *América latina: Brechas de equidad y progreso laboral de las mujeres en los 90*. OIT
- ♦ ALVEAR PORTACCIO, Marcela (2003), *Algunos impactos de la política de ajuste económico aplicada en Colombia sobre las mujeres*. Universidad Nacional, seminario política social.
- ♦ DANE, Datos encuesta continua de hogares.
- ♦ FARNÉ, Stefano (2002), *Observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social*. Cuadernos de trabajo 2 y 3. Universidad Externado de Colombia.
- ♦ GAVIRIA Alejandro (2004), *Ley 789 de 2002 ¿funcionó o no?*. Documento Cede.
- ♦ ISAZA, Castro Jairo (2003), *Women workers in Bogotá's informal sector: gendered impact of structural adjustment policies in the 1990s*. Archivos de economía DNP.

- ♦ NÚÑEZ, Jairo (2005), *Éxitos y fracasos de la reforma laboral en Colombia*. Documento Cede.
- ♦ OFICINA DE MUJER Y GÉNEROS (2001), *Plan de igualdad de Oportunidades 2001*.
- ♦ POLLACK, Molly (1997), *Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque de género*. CEPAL.
- ♦ RIBERO, Rocío (2003), *Gender dimensions of non formal employment in Colombia*. Documento Cede.
- ♦ ROSALES, Lucía (2004), *Reseña sobre la economía informal y su organización en América Latina*. Global labour institute.
- ♦ URIBE MALLARINO, Consuelo (2004), *La reforma de pensiones en Colombia y la equidad de género*. CEPAL.
- ♦ TENJO, Jaime y otras (2005), *Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación*. Documento Cede.

III. Equidad en el Empleo: el caso de Paraguay³⁰

I. CONTEXTO SOCIO-POLÍTICO

38

Desde el advenimiento de la etapa posterior a la dictadura reciente (1954 - 1989), el Paraguay ha venido navegando en un mar de intentos democráticos que no han dado, hasta ahora, frutos que resultaran satisfactorios en la medida esperada. Si bien la ansiedad provocada por tanto tiempo de opresión y el entusiasmo inicial que otorga un campo abierto para la libre expresión, la libertad de las personas y la institucionalización del país, sirvieron de soporte para edificar un proceso político que beneficiara a toda la población paraguaya, no pasó mucho tiempo para que quedara claro que las élites de poder no estaban constituidas más que por restos de la vieja política criolla, marcada por los treinta cinco años de autoritarismo, corrupción y predominio de un partido político, el Colorado, profundamente enraizado en el poder. De este modo, a pesar de haberse abierto las compuertas para una proyección socio política diferente, ello no afectó a los legados de la dictadura.

No obstante, el proceso político - insuflado de pluralidades y las exigencias de entonar en el concierto internacional, especialmente el regional - se empeñó en construir toda una estructu-

ra institucionalizada, que, a la larga, no resultó ser institucionalizante. Desde los contenidos de una nueva Constitución Nacional (1992) hasta los diseños de una reforma del Estado, el panorama se presentaba pleno de condiciones óptimas para cambios de fondo, sin embargo, en gran medida no han servido nada más que para acomodar situaciones, acorde con la nueva imagen que se pretendía dar. En el fondo, permanecía el *modus operandi* del viejo sistema, aunque disfrazado.

Este modelo oculto, permea hoy todas las capas sociales presentando un panorama de creciente descomposición. Por un lado, se ha construido una estructura formal ideal y, por el otro, la seguidilla de corrupciones, delitos, fraudes, atropellos, abusos e impunidad, continua girando en una ronda cerrada que no conduce a ninguna salida. Es más, desnaturaliza aquella institucionalidad pregonada como puntal político y robustece la plataforma de corrupción y delincuencia sobre la que se asientan los grupos de poder.

En este marco de situaciones, los partidos políticos de oposición -y mucho menos el partido oficialista - no han demostrado la fuerza suficiente que

30 Redactoras del Informe: Cynthia Fernández y Angélica Roa; Apoyo de Edición: Luís Ughelli.

permitiera vislumbrar rumbos diferentes, al punto de darse, con miras a las elecciones presidenciales del 2008, una significativa inclinación hacia líderes ajenos a los partidos tradicionales. El Paraguay se encuentra, pues, en un estado de desnaturalización institucionalizada o instituciones desnaturalizadas. Tampoco se puede hablar de un desarrollo satisfactorio en el campo de la economía; no se han dado políticas económicas que produzcan cambios significativos, más allá de los dictados de la oleada neoliberal y las líneas económicas tradicionales.

La imagen de un estado en el que se habla de reformas económicas (reforma agraria, reforma tributaria, etc.) y se enarbolan potencialidades de riqueza, como las de las hidroeléctricas, no es sino proyección de un paraíso ficticio. El Paraguay viene sufriendo un proceso de estancamiento económico desde la década de los '80, con un claro crecimiento del desempleo y la precarización laboral de la población, sumados al importante crecimiento de la población en edad de trabajar (PET) y la población económicamente activa (PEA). El mercado de trabajo es fundamentalmente informal, donde el

empleo asalariado representa apenas el 35% (Giacometti S., 2006), y los procesos de flexibilización sólo han colaborado en la profundización de la precarización del trabajo.

La situación laboral de las mujeres en Paraguay ha sufrido cambios significativos en las últimas décadas, siguiendo una tendencia que se da en toda la región: cada vez hay más mujeres insertándose en el mercado de trabajo y permaneciendo activas en el mismo por más tiempo. Sin embargo, el crónico estancamiento económico, la verdadera tragedia social en el campo provocada por el 'agro-bussines' y el auge de la ganadería con su consecuencia de migraciones masivas a las ciudades, el nulo desarrollo industrial y de un mercado interno, los procesos neoliberales y de globalización económica que dieron un salto en la década de los '90, combinados con un movimiento sindical apenas existente, han afectado negativamente a toda la situación económica y del empleo en el país, tanto que el fenómeno de la migración externa en busca de oportunidades laborales, que afecta de manera particular a las mujeres, ha adquirido proporciones alarmantes.

II. EL MERCADO LABORAL EN PARAGUAY

A fines de los '80, luego de más de 30 años de dictadura, resurgen las organizaciones de trabajadores/as, en un convulsivo proceso de reorganización

del movimiento sindical. Menos de una década después, producto de escándalos de corrupción y graves divisiones que afectaban a los princi-

pales dirigentes de las centrales sindicales, el movimiento sindical regresa a una situación de virtual inexistencia. En este breve período de aparición, logra frenar la aplicación de clásicas medidas neoliberales de privatización y flexibilización laboral que los gobiernos de turno se encontraban impulsando de manos de la Banca Internacional. Sin embargo, este breve florecimiento no logró colocar en forma permanente y sostenida las reivindicaciones y las demandas de los y las trabajadores/as en la agenda de las instituciones públicas y políticas, y hoy, el movimiento sindical está ausente del proceso de debate público-político.

Esta debilidad, más la falta de políticas sólidas que apunten a satisfacer las demandas laborales, mantienen un estado de inseguridad creciente, que lleva a una precarización cada vez más acentuada. Ello se ve en el aumento del trabajo informal, en el mejor de los casos, y la migración hacia países extranjeros, con sus consecuencias de desmembramientos y de nuevas reestructuraciones familiares.

Según las últimas estadísticas que se manejan, la cantidad de personas que buscan nuevos horizontes, ha ido en aumento desde el año 2004. Cifras extraoficiales hablan de alrededor de 40.000 paraguayos/as en el extranjero, especialmente en España.

Por otra parte, el sector productivo se mueve - en general - con dificultades y sus beneficios no se proyectan en un desarrollo sostenible global que beneficie a toda la población, además, la atmósfera de inseguridad que crean

las instancias jurídicas, corruptas y sujetas a todas luces a intereses políticos, espanta todo capital extranjero que pudiera sumar al impulso de cambios reales en el campo laboral.

Sin embargo, en los últimos años se observó un afianzamiento del sector industrial de la maquila para la exportación, con el incremento del número de maquiladoras y programas, así como la instalación de nuevas inversiones extranjeras con la consecuente creación de puestos de trabajo y el aumento de las exportaciones. El régimen de la maquila está regido por la Ley 106/97, las materias primas, insumos, maquinarias, herramientas, partes y piezas que son utilizadas para industrializar las mercaderías son importados y gozan de exoneración impositiva. Actualmente existe ya una importante inversión en este sector. Según el Consejo Nacional de las Industrias Maquiladoras de Exportación. (Noviembre 2006) entre los avances considerados en esta industria se señalan: 35 empresas maquiladoras, 3.027 empleos directos generados, exportaciones del orden de los 96 millones de dólares entre el 2001-2006, 37.500.000 dólares de inversiones nuevas a noviembre del 2006, con un crecimiento de 3,6 millones de dólares en el 2004 a 37,5 millones de dólares en el 2006.

En el marco de estos fenómenos se suman los procesos de tercerización de la selección y contratación laborales que 'está de moda' entre las entidades bancarias, las empresas de telefonía celular y otras, así como los servicios de seguridad privada y cobranzas de un gran número

de empresas públicas y privadas. Pero no se cuentan con datos (de los censos o las encuestas) que nos permitan inferir la calidad de estos empleos, por lo que debemos suponer que no difieren de manera significativa de las condiciones de este tipo de empleo en los países de la región.

Estrechamente relacionado con el mercado laboral y el acceso a un empleo formal, que es más común en el área urbana, se encuentra el acceso a la seguridad social en Paraguay. La cobertura del sistema de seguridad social es muy baja, el sector informal cuenta con una cobertura del 9,6%, y el sector formal alcanza al 53%. Las mujeres ocupadas tienen una cobertura superior a la de los hombres en los sistemas de salud (20% y 17,9% respectivamente).

Para el sistema de jubilaciones y pensiones, sólo el 15,5% de la población ocupada tiene cobertura, siendo el sector informal el 1,5%. Los trabajadores más desprotegidos son los del

servicio doméstico (0,9%) y los trabajadores independientes (0,01%), segmento que tiene un fuerte componente femenino (Mires, 2003). El nivel de informalidad del mercado de trabajo plantea, además, dificultades importantes para el desarrollo de sistemas de seguridad social.

En el capítulo dedicado a la situación del trabajo en Paraguay, del informe "Derechos Humanos en Paraguay, 2006", se menciona que, al año, unos sesenta mil jóvenes buscan incorporarse en el mercado laboral y agrega que "según datos de la Fundación para el Desarrollo Humano Sustentable, la demanda de trabajo informal no calificado creció, en enero de 2006 y no se vislumbra una mejoría en lo que se refiere a la subocupación que afecta al mercado laboral paraguayo".

La realidad es alarmante, pues todo esto lleva a la pobreza crónica, lo cual es factor que desencadena el caos, irremediable si no se toman las medidas que corresponden.

III. LAS PARAGUAYAS EN EL MERCADO LABORAL

Actualmente, en Paraguay la mujer se ve afectada por la escasez de trabajos que puedan garantizar ingresos suficientes para alcanzar niveles mínimos de subsistencia. La situación de pobreza generalizada y la falta de posibilidades en el sector rural empuja a las mujeres a las ciudades y las obliga a -

a aquellas que no se ven afectadas por el alto nivel de desempleo - a trabajos precarios, mal remunerados, con irregularidad de los ingresos y ausencia de seguridad social.

"La urbanización del desempleo se presenta como una consecuencia de la migración interna de áreas rurales a

Cuadro N° 1- EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL EMPLEO ASALARIADO NO AGRÍCOLA POR AÑO, SEGÚN ÁREA DE RESIDENCIA Y CONDICIÓN DE POBREZA

ÁREA DE RESIDENCIA Y CONDICIÓN DE POBREZA	1995	1997/98	1999	2000/01	2002	2003	2004	2005
Total País	41,9	39,9	40,2	41,9	41,4	42,2	42,1	43,4
Urbana	41,3	41,1	41,1	44,3	42,2	43,3	43,1	44,6
Rural	43,5	35,2	36,6	32,7	37,5	37,7	37,8	38,2
No Pobre	-	40,9	41,6	42,6	43,1	43,1	42,9	44,7
Pobre	-	32,1	31,2	38,3	36	38,8	39,3	39,1

Fuente: DGEEC. Encuestas Permanentes e Integradas de Hogares 2004

áreas urbanas y la incapacidad del mercado laboral urbano de absorber la mano de obra ociosa" (González, 2005:24). El desempleo oculto es significativamente mayor en la zona urbana y para las mujeres.

Las mujeres se ubican históricamente como trabajadoras de servicio, comerciantes y vendedoras. También se observa un gran número de mujeres como trabajadoras no calificadas, lo que muestra la segmentación del mercado teniendo en cuenta el nivel educativo y el nivel de ingreso. La estructura del mercado laboral muestra una fuerte segmentación por sexo, tanto entre ramas como entre ocupaciones y categorías. La segmentación del mercado laboral en dos grandes grupos: asalariados y por cuenta propia, es particularmente importante desde la perspectiva de género. Las mayores brechas se encuentran en el trabajo por cuenta propia, donde hay una sobre representación masculina, y en el trabajo doméstico donde la participación femenina es mucho mayor que la masculina.

La división sexual del trabajo debe

ser analizada de manera especial, teniendo en cuenta su peso como factor determinante de desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito económico, y las barreras culturales que dificultan su abordaje y superación en el mundo del trabajo. La responsabilidad casi exclusiva de las mujeres de los quehaceres domésticos y el cuidado de los hijos/as y personas dependientes, y por lo tanto los costos de sustitución de estas tareas que origina su salida del hogar, hacen que esta salida esté condicionada al nivel de ingreso que permita su actividad laboral.

Para las mujeres más pobres, con menores condiciones de acceder a un empleo bien remunerado, la decisión de trabajar implica la carga de las responsabilidades laborales sobre las domésticas/familiares, ya que "no hay indicios que permitan suponer que el aumento de trabajo remunerado - de la mujer - signifique una disminución en la misma proporción de las horas de trabajo no remunerado en la casa" (Serafini, 2005:29), además de que este mayor costo de oportunidad "disminuye la posibili-

dad de las mujeres de optar entre un empleo formal e informal, insertándose principalmente en empleos de baja calidad, baja cobertura de seguridad social, irregularidad y vulnerabilidad de los ingresos y mayores dificultades para modificar las condiciones iniciales" (Serafini, 2005:58). En efecto, las barreras de entrada laboral para las mujeres se agudizan para las más pobres (con mayor cantidad de hijos, menor nivel educativo, menor acceso a los recursos productivos y mayor influencia de factores culturales), pasando a ser un factor de profundización de la pobreza. La participación de las mujeres de más bajos ingresos (1° y 2° quintil) que residen en áreas urbanas constituyen el 28,9% de la PEA femenina, mientras las de mayores ingresos (4° y 5° quintil) superan el 50% (Mires, 2003). La necesidad de muchas mujeres pobres de empleos más flexibles que les permitan compatibilizar su actividad económica con sus responsabilidades familiares, resulta también en baja calidad del empleo, irregularidad de los ingresos, informalidad y baja cobertura de seguridad social.

En cuanto a las ramas de actividad, se revela la importancia del sector terciario para las mujeres, donde el predominio es femenino, en contraposición las actividades agrícolas e industriales. "El trabajo doméstico y el no calificado, las construcciones y los servicios sociales muestran brechas mayores en el área urbana, con lo que se podría hablar de un merca-

do laboral urbano, desde la oferta o desde la demanda, con especificaciones de género muy rígidas, asociadas a creencias y prejuicios relacionadas con aptitudes 'naturales' de



hombres y mujeres para ciertos cargos u ocupaciones" (Serafini, 2005:44).

Con relación a las brechas entre los géneros, según observaciones de Serafini V. (2005), el incremento de la participación económica de las mujeres en el mercado laboral que se dio en el período ínter censal 1992-2002, acompañado de una disminución relativa de la oferta masculina, siguiendo una tendencia regional, permitió una disminución de la brecha existente entre ambos sexos, particularmente en el sector urbano. Mires L. (2003) constata esta tendencia creciente de participación laboral femenina con la consecuente disminución de la brecha, y señala como factores de influencia el descenso sostenido de las tasas de fecundidad, el acceso más igualitario de la población a la educación, así

como los efectos de la crisis económica. Para el 2005, la población en edad de trabajar es predominantemente urbana (62%), siendo la femenina levemente superior a la masculina.

En torno a la población inactiva, en el 2005 el 62,2% es urbana, y el 67,6% es femenina, el 64,7% de la población urbana inactiva es femenina. De las mujeres no ocupadas el 93,6% se declara inactiva, de las cuales el 43,1% declara las tareas del hogar como razón de inactividad, contra el 0,4% de los hombres. De la población no ocupada masculina, el 87,1% se declara inactiva, el 65,8% de los cuales declara como razón principal de inactividad el estudio, contra el 38,6% de las mujeres. Al decir de Serafini, "el principal indicador negativo de la fuerza de trabajo femenina es su tasa de desempleo, que ha aumentado de manera importante y mucho más rápido que la de los hombres..." (Serafini, 2005:56).

Si bien las tasas de desempleo se encontraban en ascenso, especialmente para las mujeres (EH 97/98 y 2000/01, y Censo Nacional 2002), las Encuestas de Hogares posteriores registran un descenso paulatino hasta el 2005. Según Mires, el desempleo es más elevado entre las personas de menores ingresos y, de acuerdo con Serafini, "afecta principalmente a mujeres que poseen entre 6 y 12 años de estudio, revelando un mercado laboral segmentado que demanda mano de obra de muy baja calificación por un lado (trabajo agrícola, cuenta propia, trabajo doméstico, etc), y de alta calificación por el otro" (Serafini, 2005:58).

El Paraguay logró, en 20 años, reducir a cerca de la mitad sus tasas de analfabetismo y las brechas existentes entre hombres y mujeres (1950: 34,2%; 2002: 6,6%). Pero esto no significó el aumento de la participación social o política de las mujeres,

CUADRO 2. POBLACIÓN OCUPADA POR ÁREA DE RESIDENCIA Y SEXO, SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS

SECTORES ECONÓMICOS	TOTAL PAÍS (*)			URBANO			RURAL		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL PAÍS	2.617.708	1.598.232	1.019.476	1.484.217	821.560	662.657	1.133.491	776.672	356.819
Primario	32,4	38,8	22,3	5,7	6,6	4,7	67,2	72,8	55,1
Secundario	15,1	19,2	8,7	19,9	27,3	10,7	8,7	10,5	4,8
Terciario	52,6	42,1	69,0	74,3	66,1	84,6	24,0	16,7	40,1

Fuente: DGEEC. Encuesta Permanente de Hogares 2005

(*) No incluye los departamentos de Boquerón y Alto Paraguay

Sectores Económicos: Grupo al cual pertenece una Rama de Actividad específica:

Primario: Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Caza y Pesca

Secundario: Minas y Canteras, Industrias Manufactureras, Construcción.

Terciario: Electricidad y Agua, Comercios, Transportes, Establecimientos Financieros, Servicios Personales y Comunales

ni la disminución de las brechas de empleo, en general. Mires señala que es en el sector público donde se verifica una de las brechas mayores. El mercado está altamente segmentado, relegando a las mujeres a determinadas ocupaciones, por lo general, de menos estatus y reconocimiento social, y peor remuneradas. "Las mayores brechas se encuentran en el segmento de trabajadores domésticos y por cuenta propia, estas categorías congregan a los segmentos femeninos de mayor pobreza y se inscriben en el sector informal de la economía. Las artesanas y operarias que trabajan por cuenta propia reciben un ingreso mensual que apenas sobrepasa el 40% del que reciben los hombres que desempeñan esta ocupación. En el empleo público las mujeres reciben el 74% del ingreso de los hombres, en promedio" (Mires, 2003:126).

A partir del 1992 se da una disminución progresiva del trabajo dependiente para las mujeres, aumentando

su participación en el trabajo por cuenta propia. El trabajo por cuenta propia representa en el 2005, el 37,1% de la ocupación total, correspondiendo a las mujeres una tasa superior a la de los hombres, tanto en el sector urbano como rural. Urbano: mujeres 29,7%, hombres 26,3%; rural: mujeres 56,9%, hombres 45,7%.

El 39,2% de las mujeres ocupadas son trabajadoras por cuenta propia, y el 38,7% se encuentra en relación de dependencia, sin embargo una parte importante de este grupo son las trabajadoras domésticas, por lo que no se debe suponer una relación necesaria con niveles de salario mínimo, acceso a seguridad social ni estabilidad en el empleo. El 9,6% de la ocupación femenina está constituida por trabajadoras familiares no remuneradas, y un 2,4% por patronas o empleadoras.

La gran incidencia de las ocupaciones informales en el empleo femenino influye en nivel de pobreza de las

CUADRO 3. TASA DE ACTIVIDAD, DESEMPLEO Y SUBOCUPACIÓN, POR ÁREA DE RESIDENCIA Y SEXO

CLASIFICACIÓN	TOTAL PAÍS (*)			URBANO			RURAL		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de Actividad	61,8	75,1	48,6	60,4	70,5	51,5	63,7	81,1	43,9
Tasa de Ocupación	94,2	95,1	92,7	92,4	92,9	91,7	96,7	97,6	94,7
Tasa de Desempleo Total	9,4	7,2	12,5	11,3	10,2	12,7	6,7	3,9	12,2
Tasa de Desempleo Abierto	5,8	4,9	7,3	7,6	7,1	8,3	3,3	2,4	5,3
Tasa de Desempleo Oculto	3,7	2,4	5,7	4,0	3,3	4,8	3,4	1,5	7,3
Tasa de Subocupación Total	25,1	22,2	29,6	29,4	26,5	32,9	19,3	17,3	23,5
Tasa de Subocupación Visible	6,7	4,3	10,4	6,9	4,5	9,8	6,5	4,1	11,5
Tasa de Subocupación Invisible	18,4	17,8	19,3	22,5	22,0	23,0	12,8	13,2	12,0

Fuente: DGEEC. Encuesta Permanente de Hogares 2005

(*) No incluye los departamentos de Boquerón y Alto Paraguay

mujeres en la medida de que este sector se caracteriza por empleos precarios y de baja calidad, y el ingreso promedio de las mujeres que trabajan en este sector era inferior a las $\frac{3}{4}$ partes del ingreso de los hombres (mires, 2003).

El empleo doméstico constituye en Paraguay, el 19% de la ocupación femenina total, y a nivel urbano representa un 23%. Esta categoría laboral está discriminada por la misma legislación laboral, en cuanto a los salarios, descansos, vacaciones, seguridad social y otros. Si al Sector Informal Urbano se le agrega el trabajo doméstico, el porcentaje de mujeres que trabajan en empleos de baja calidad en el área urbana llega al 59% frente al 42% de los hombres.

46

Las tasas de subocupación llegan al 25,1% en el año 2005, las mujeres muestran una tasa de 29,6% y los hombres de 22,2%. La subocupación muestra índices mucho más elevados en el sector urbano que en el rural, siendo la tasa para las mujeres de 32,9% y de los hombres de 26,5%, y las mujeres muestran tasas más altas tanto en la subocupación visible como en la invisible y tanto

en el sector urbano como en el rural, lo que implica un mayor porcentaje de mujeres sobre explotadas y subocupadas entre la población ocupada. El 55,1% de las mujeres subocupadas está en la categoría de trabajadora no calificada, contra el 31,6% de los hombres.

En el año 2002, el 36,5% de la PEA urbana se encontraba en el sector informal, y en él se encontraban poco menos de un tercio de las mujeres. El sector informal urbano, se caracteriza por operaciones en pequeña escala, uso intensivo de mano de obra principalmente familiar, escasa dotación de capital y de trabajo calificado, facilidad de entrada y salida al mercado, alto grado de competencia y uso de capacidades educativas adquiridas fuera del sistema formal. Algunas de estas características responden a la estructura de la oferta de las mujeres, quienes, deben ubicarse en este sector por múltiples factores: la necesidad de equilibrar las responsabilidades domésticas y familiares con la de proveedora, por lo que requieren flexibilidad de horarios y de entrada y salida al mercado laboral (Serafini, 2005).

IV. LEGISLACIÓN LABORAL

A partir de la década del 90, han sido consagrados en la legislación paraguaya, avances significativos hacia la igualdad de derechos de las

mujeres y los hombres en casi todas las esferas, sin embargo no debemos olvidar que los avances jurídicos no son suficientes para eliminar la dis-

criminación histórica que han sufrido y sufren las mujeres, tanto en la vida privada como pública.

En los últimos años importantes empresas han procedido a despidos masivos del personal que está por adquirir antigüedad laboral, seguidos de una recontractación posterior sin goce de antigüedad y otros beneficios adquiridos, así también se puede mencionar la proliferación de contrataciones que se rigen por el código civil, en distintos tipos de instituciones y organizaciones.

La Constitución de 1992 implicó un importante avance en cuanto a los derechos de las mujeres incorporando artículos que consagran el principio de igualdad y la prohibición de discriminación (artículos 46, 47 y 48), disposiciones relativas al trabajo en relación de dependencia y a la igualdad de los trabajadores, así como disposiciones que avanzan en el reconocimiento de la igualdad de derechos de las mujeres trabajadoras (artículos 86, 88, 89 y 92). Consagra además iguales derechos para las mujeres en el ámbito de la reforma agraria (Art. 109 a 112) los que fueron incorporados en la reciente reforma del Estatuto Agrario (Heikel M. V., 2006).

El Segundo Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, II PNIO, 2003-2007, aprobado por el Poder Ejecutivo mediante el Decreto N° 1958 de 2004, incorpora elementos sustantivos relacionados con el acceso a los recursos económicos y el trabajo.

En el campo de la legislación laboral podemos señalar los siguientes avances:

- ♦ Las modificaciones en el Código del Trabajo, elaboradas desde las organizaciones de mujeres, que modifican, introducen y eliminan disposiciones a favor de las mujeres, y que fueron incluidas por la Ley 496 de 1995 en el Código del Trabajo (Ley 231/93).

- ♦ Las Leyes N° 1652, que crea el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral y N° 1626, de la Función Pública, promulgadas en el año 2000. Son importantes, además, la suscripción a convenios internacionales sobre estos aspectos. A pesar de los avances formales en el campo jurídico legal, en los últimos años se evidencia una voluntad política gubernamental contraria a los intereses de las y los trabajadores en general, ya que, por la vía de los hechos, la Corte Suprema de Justicia, a través de algunos dictámenes claves en procesos de demanda laboral (relacionados por ejemplo con la estabilidad laboral), está abriendo paso a medidas y procesos de flexibilización, contraviniendo derechos laborales establecidos en el Código Laboral, la misma Constitución Nacional, y Acuerdos y Convenios Internacionales, como:

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por el Paraguay por Ley N° 1215 del 28 de noviembre de 1986. La aprobación del Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de todas las formas de

Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Ley N° 1.683 del 8 de marzo de 2001.

La Comisión de Equidad, Género y Desarrollo Social de la Cámara de Senadores tiene actualmente algunos proyectos pendientes de estudio como: **Proyecto de Ley "Que crea el Instituto de Economía Solidaria, IES"**: Proyecto consensuado con la MCNOC, ONAC, CAP, CONAMURI y CEIDRA, para el acceso al crédito de los sectores productivos más carenciados, tanto de las zonas rurales como urbanas, tradicionalmente no atendidos por las entidades financieras, por medio de créditos individuales y asociativos.

Convenio de Migración entre la República del Paraguay y la República Argentina: Tiende a articular un mecanismo en cuya virtud los paraguayos y argentinos, que se hallan residiendo en forma ilegal en Paraguay y en Argentina, puedan regularizar su situación migratoria. Las disposiciones del mismo benefician igualmente a los familiares de los mencionados nacionales, y establece un régimen especial

aplicable a aquellos paraguayos y argentinos que deseen establecerse en territorio de la otra Parte, a los efectos de desempeñar actividades en relación de dependencia.

Proyecto de Ley "Que previene y elimina la discriminación": Está siendo estudiado en la Comisión de Equidad, en el marco del proceso de elaboración de un Anteproyecto de Ley Contra Toda Forma de Discriminación; y cuenta con el apoyo técnico del CDE y el UNFPA; además de las Comisiones de Género y DDHH de la Cámara de Diputados. Este Proyecto, pretende proporcionar a la población una legislación específica que garantice el ejercicio de los derechos consagrados constitucionalmente, estableciendo mecanismos claros, accesibles y efectivos.

Proyecto de Ley que promueve la "Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la función pública y el empleo": Que prevé medidas de acción positiva para hacer frente a al sexismo y otras formas de discriminación que sufren las mujeres en la función pública y el empleo.

V. PLANES Y POLÍTICAS DE EMPLEO

Entre las medidas, programas y/o proyectos más importantes relacionados con las políticas de empleo y mercado en Paraguay, se deben mencionar el Plan de la Estrategia de Lucha contra la Pobreza (DIPLANP), en el marco de la Estrategia Nacional de Reducción de la Pobreza y la

Desigualdad (ENREPD); y el II Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PNIO II). Según la investigadora María Victoria Heikel el Segundo Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, II PNIO, 2003-

2007, aprobado por el Poder Ejecutivo mediante el Decreto N° 1958 de 2004, incorpora elementos sustantivos relacionados con el acceso a los recursos económicos y el trabajo como ser:

- ♦ Promoción del acceso de las mujeres a la propiedad de la tierra y al crédito.
- ♦ Eliminación de las diferencias en cobertura de asistencia técnica al pequeño productor por motivos de sexo.
- ♦ Superación de los obstáculos a la capacitación de las mujeres.
- ♦ Eliminación de diferencias salariales en trabajos de igual naturaleza.
- ♦ Disminución de las brechas de desempleo por sexo; Erradicación de la pobreza según sexo del (a) jefe (a) del hogar; Participación de las mujeres en la propiedad empresarial.
- ♦ Promoción de servicios de cuidado infantil para las y los trabajadores. (Heikel, 2006)

Entre los organismos vinculados a la elaboración y ejecución de estos programas y proyectos y a la planificación de estrategias de desarrollo, reducción de la pobreza y empleo en general debemos citar a:

- ♦ La Secretaría Técnica de Planificación (STP)
- ♦ La Secretaría de Acción Social (SAS),
- ♦ El Consejo Asesor para la Reducción de la Pobreza y la Desigualdad
- ♦ La Coordinación General de la Estrategia Nacional de Reducción de la Pobreza y la Desigualdad,
- ♦ Equipo Interinstitucional para el Diseño e Implementación de la ENREPD
- ♦ La Dirección del Plan de la Estrategia de Lucha contra la Pobreza, la

Desigualdad y la Exclusión Social (DIPLANP)

- ♦ El Fondo de Equidad Social (FES).
- ♦ El Gabinete Social de la Presidencia de la República,
- ♦ La Comisión de Protección y Promoción Social.
- ♦ El Ministerio de Justicia y Trabajo, especialmente la Dirección de Promoción Social de la Mujer Trabajadora; el Servicio Nacional de Empleo y el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral.
- ♦ La Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República responsable de la elaboración e implementación de planes como: el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en la Educación (PRIOME) 1994; el Plan Nacional para la Sanción y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (1995); el Primer y Segundo Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- ♦ La Comisión Nacional Tripartita para examinar y promover la igualdad de participación de la mujer en el trabajo, creada en junio de 1998, y conformada por representantes del Estado (el MJT y la SMPR), representantes de los Trabajadores y de los Empleadores. También promocionan los derechos de la mujer la Comisión Asesora Permanente de "Equidad, Género y Desarrollo Social" de la Cámara de Senadores, las Comisiones Asesora Permanente de "Mujer y Juventud", y de Equidad y Desarrollo de la Cámara de Diputados, y las Direcciones o Secretarías de la Mujer de numerosos Municipios y Gobernaciones.

VI. TEMAS PENDIENTES

La necesidad de mayores y más específicos estudios en el campo de la mujer y el empleo es bastante urgente en Paraguay, entre otros, algunos temas pendientes son:

♦ La Migración hacia países vecinos, y más recientemente a España, es un fenómeno muy importante que está afectando la vida de cada vez más familias, y cuyo peso en la economía, a través de las remesas que llegan del exterior, ha llegado incluso a tener una significación estadística en cuanto a las familias que se encuentran por debajo de la línea de la pobreza. Sin embargo los datos al respecto son absolutamente insuficientes y escasamente sistematizados.

♦ Un estudio exhaustivo sobre el Uso del Tiempo es especialmente importante, teniendo en cuenta todo lo señalado en relación con la distribución de las responsabilidades y carga de trabajo en el espacio doméstico reproductivo y sus consecuencias para las mujeres. En este sentido es necesario relacionar este elemento con las consecuencias que podría traer la justa y necesaria lucha por la equiparación de derechos laborales para el empleo doméstico que, al no haber avances en una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares o economía del cuidado, probable y nuevamente impactará de manera negativa en el costo de oportunidades laborales y la sobrecarga de trabajo de las mujeres,

sobretudo de las más pobres.

♦ El fenómeno de la maquila, que ha ido aumentando en los últimos años, y requiere de una actualización de datos y estudios más específicos.

♦ Un análisis sector comercio y sus modalidades de explotación, es especialmente relevante dado el peso de la presencia femenina en éste, y el proceso de flexibilización laboral.

♦ En este mismo sentido también es necesario sistematizar y dar a conocer información precisa sobre los niveles de cumplimiento de los derechos laborales y el Código del trabajo en el empleo asalariado, sobre cuestiones básicas como salario mínimo, seguridad social, antigüedad, remuneración igualitaria, etc., y las nuevas modalidades de flexibilización que están entrando en vigencia por la vía de los hechos.

♦ El análisis del impacto de las nuevas disposiciones tributarias sobre los estratos medios y bajos y sus modalidades de trabajo es también necesario, debido a la importancia del trabajo por cuenta propia en el mercado laboral en general y entre las mujeres en particular.

VI. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- ♦ ARRÚA DE SOSA, Myrna (1998) Regulación del Trabajo de la Mujer en Paraguay. Cambios en la Ley 496 de 1995. La Ley Paraguaya, Asunción, Paraguay.
- ♦ DERECHOS HUMANOS EN PARAGUAY (2006). Coordinadora Derechos Humanos Paraguay. Asunción, Paraguay
- ♦ DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICAS, ENCUESTAS Y CENSOS (2005). Encuesta Permanente de Hogares 2005, Principales Resultados. Fernando de la Mora, Paraguay.
- ♦ DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICAS, ENCUESTAS Y CENSOS (2005). Encuesta Permanente de Hogares 2005, Mano de Obra. Fernando de la Mora, Paraguay.
- ♦ GIACOMETTI, Claudia (2006), Las Metas del Milenio y la igualdad de género. El caso Paraguay. UNIFEM/CELAM, Santiago de Chile.
- ♦ GONZÁLEZ, Roberto (2005), Caracterización Sociodemográfica de la Oferta Laboral. DGECC. Fernando de la Mora, Paraguay.
- ♦ HEIKEL, María Victoria (2006), Informe de Consultoría para "Elaborar un marco de acción para transversalizar género en las políticas de empleo y del mercado de trabajo en Paraguay, tomando como insumo los objetivos y líneas de acción en esta materia contenidos en el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003-2007 y los lineamientos institucionales del Ministerio de Justicia y Trabajo". SMPR, Asunción, Paraguay.
- ♦ LÓPEZ, Verónica (et al.) (2005), Trabajo doméstico Remunerado en Paraguay. OIT, Organización Internacional del Trabajo. Asunción, Paraguay.
- ♦ MIRES, Lylian (2003), Situación Laboral de la Mujer en Paraguay, en "Mujeres, Pobreza y Mercado de Trabajo". OIT, Organización Internacional del Trabajo. Santiago de Chile, Chile.
- ♦ SERAFINI, Verónica (2005), Mujer Paraguaya: Tendencias recientes. DGECC. Fernando de la Mora, Paraguay.

III. Equidad en el Empleo: el caso de Perú³⁰

I. INTRODUCCIÓN

Este informe trata de la situación del empleo en el Perú y de los problemas de equidad de género que subsisten y se han acentuado con la aplicación del modelo neoliberal. La desigualdad en el acceso a la educación, la salud y otros servicios relacionados con la situación laboral, así como la falta de reconocimiento de los derechos de las mujeres en el trabajo.

52

La pobreza femenina, es significativamente más acentuada, expresa las consecuencias de la falta de oportunidades para acceder a los recursos materiales y sociales, y a la toma de decisiones. La responsabilidad que se asigna a las mujeres en la sociedad no es visibilizada y se mira como complemento y apoyo del hombre, soporte de la familia, encargada de la reproducción social en todas sus etapas, y todo esto crea una profunda inequidad que se refleja en el ejercicio de diversos derechos, como el del trabajo.

La falta de reconocimiento del trabajo doméstico, hace que la mujer sea la trabajadora sin paga del hogar y la mal pagada de las empresas, sin mencionar aquí los casos en que se invisibiliza su aporte en el trabajo y sea como la ayu-

dante del marido y los hijos, así en la agricultura, el pequeño comercio y la microempresa familiar. El trabajo doméstico sigue siendo no remunerado y no reconocido, a pesar de los esfuerzos que las organizaciones de mujeres han venido realizando en las últimas décadas. Esta condición disminuida de la vida cotidiana, impone a su vez restricciones a la participación de la mujer en condiciones de igualdad en el mundo público y refuerza la dependencia económica de la mujer con respecto al hombre, que es legitimada socialmente.

Por otro lado, las mujeres tienen menor acceso a los recursos productivos, la propiedad de la tierra y de las empresas, el capital productivo o el crédito. Esto genera un círculo vicioso que las mantiene alejadas de la riqueza y el poder económico. Este informe plantea la hipótesis de que las barreras a la incorporación de las mujeres al mercado laboral formal y para su progreso en el trabajo, son causa de pobreza y determinan la proliferación del empleo independiente y precario, de bajos ingresos y mínimos derechos.

Esto no sólo refleja una injusticia de

31 Documento elaborado por El CMP Flora Tristán. Coordinación, revisión y edición final Diana Miloslavich Tupac. Apoyo en Información Victoria Juárez.

base con la mitad de la población sino que es un factor que agrava las desigualdades, la discriminación y el maltrato. Este documento forma parte de

un reporte más extenso que recoge la legislación laboral a favor de las mujeres. Las políticas y planes de empleo femenino en el Perú.

II. CONTEXTO SOCIO-POLÍTICO

Los elementos claves de la radicalización del programa neoliberal en el Perú a inicios de la década de los 90 y de las formas autoritarias en que se ha desarrollado su aplicación, se encuentran en la profunda crisis de gobernabilidad y viabilidad que marcó el período previo:

(a) El Estado se desfinanció de manera dramática por la baja recaudación y ausencia de crédito, mientras crecían desordenadamente las exigencias de gasto en rubros como el pago de la deuda externa, subsidios y remuneraciones, dando lugar a una intensa emisión y una continua devaluación de la moneda.

(b) El sistema de precios -que incluía tarifas públicas, precios controlados y precios de libre mercado, según el tipo de productos y servicios- colapsó violentamente por las necesidades del Estado de financiarse y las presiones sociales, generándose escasez y "mercado negro". Luego, una sucesión de ajustes gubernamentales que, lejos de ordenar las cosas,

dispararon la inflación hasta hacerla inmanejable y convertirla en hiperinflación (5,728% de aumento anual proyectado del costo de vida, en el momento más alto de la crisis), con consecuencias devastadoras sobre la vida de las mujeres y la población en general.

(c) Las empresas y servicios del Estado entraron en quiebra por que se les demandó operar por debajo de sus costos y se les sometió a administraciones irresponsables, que dieron sustento a la teoría de que toda gestión pública es ineficiente y corrupta, que condujo a la privatización.

(d) El aparato productivo entró en una profunda recesión que no se conocía (más de 10% de caída por año), paralizándose la inversión pública y privada, eliminándose el crédito y los ahorros, fugándose inmensas masas de capitales.

(e) La crisis social se hizo extrema, con niveles de pobreza que abarcaban cerca

Cuadro N° 1- COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN EN EL PERÚ 1990/2006

Año	Población (miles)	Población Urbana		Población Rural	
		Absoluto (miles)	%	Absoluto (miles)	%
1990	21 753	14 955	68.7	6 798	31.3
1993	22 048	15 456	70.1	6 592	29.9
1995	23 837	16 933	71.0	6 904	29.0
2000	25 939	18 647	71.9	7 292	28.1
2005	26 749	19 313	72.2	7 435	27.8
2006	27 319	20 052	73.4	7 267	26.6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INEI). Tomado de www.inei.gov.pe

del 70% de la población, reaparecieron enfermedades que estaban erradicadas (TBC, malaria, dengue, etc.), los servicios de educación y la salud disminuyeron en número y en calidad por falta de presupuesto y atención del Estado, la seguridad social y el sistema de pensiones convertidos en caja del Gobierno se deterioraron profundamente, el número de los conflictos sindicales y populares batió todos los récords.

(f) La violencia política escaló en medio de la crisis y logró poner en jaque al Estado en un número cada vez mayor de regiones, la inseguridad se apoderó de Lima y de las grandes ciudades por efecto de operaciones terroristas sistemáticas y la acción de las fuerzas de represión. Asimismo se incrementó la delincuencia, el narcotráfico y otros factores de violencia.

(g) El descrédito de la clase política se hizo total, por el fracaso de los dos

gobiernos democráticos de los 80s que aparecieron como responsables de la crisis, por el copamiento de los cargos públicos y el sentido de reparto que exhibió cada uno de ellos, por los conflictos que paralizaban las decisiones y por los arreglos y compromisos que se desarrollaban fuerzas "antagónicas" después de los enfrentamientos. Una ola de rechazo a la política tradicional nació de adentro de la crisis y es la que explica el llamado fenómeno Fujimori, que es el de la elección de un desconocido en contra de todos los partidos.

Una de las consecuencias de la crisis es la movilidad humana en distintos planos: el movimiento de la población del área rural a la urbana, de las ciudades pequeñas hacia las más grandes y la capital, y del país al exterior. La principal causa de es sin duda la crisis y violencia en el campo, y la falta de oportunidades laborales en general.

III. EL MERCADO LABORAL EN PERÚ

En el año 2005, la población en edad de trabajar (PET)³², ascendió a 19.8 millones, de las cuales el 53% eran mujeres y el 47% restante, hombres. La estructura demográfica del Perú muestra una pirámide con fuerte concentración en los grupos jóvenes /entre 14 y 29 años, como se puede ver en el Gráfico N° 1.

La población en edad de trabajar está compuesta por los que toman parte en el mercado de trabajo y los que están fuera de la actividad eco-

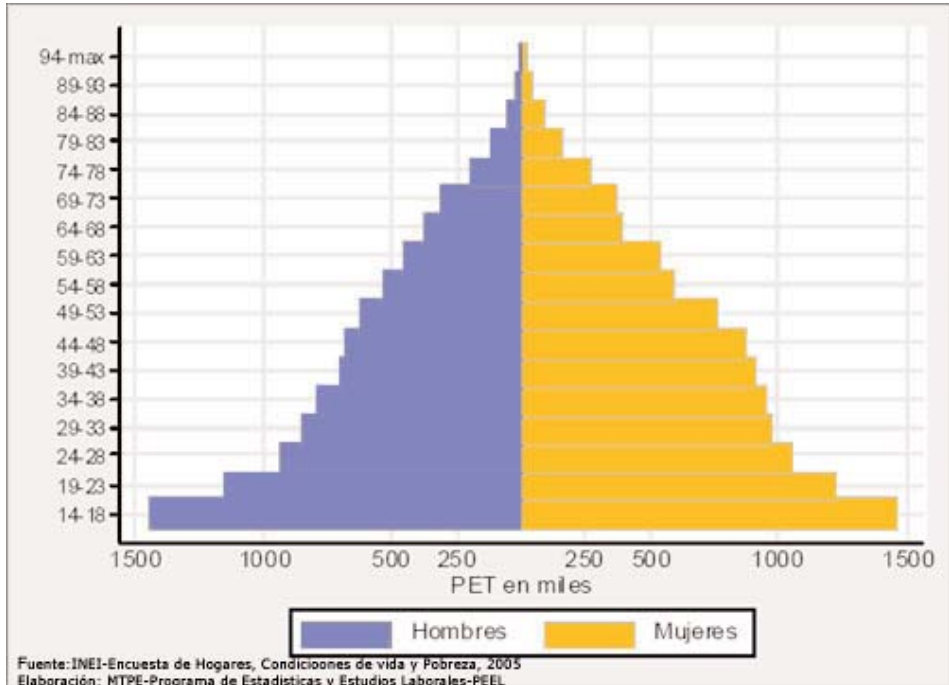
nómica (amas de casa, jubilados, estudiantes, etc.) El primer grupo corresponde a la Población Económicamente Activa (PEA) que en el 2005 alcanzaba una cifra de 13, 807,894 personas. De este total se considera PEA ocupada al 95% (13,119.725), incluyendo empleados y subempleados hombres y mujeres. La sociedad peruana modificó su estructura ocupacional en las décadas de los 60 y 70, pasando de una población predominantemente

32 En el Perú las personas que tienen 14 años y más conforman la Población en Edad de Trabajar.

orientada a actividades agrícolas, a una en la que crecían los sectores industriales y de servicios de natura-

leza urbana. Esta tendencia duró hasta los años 80, pero la crisis y el ajuste la contuvieron.

Grafico N° 1- PERÚ: ESTRUCTURA DEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (2005)



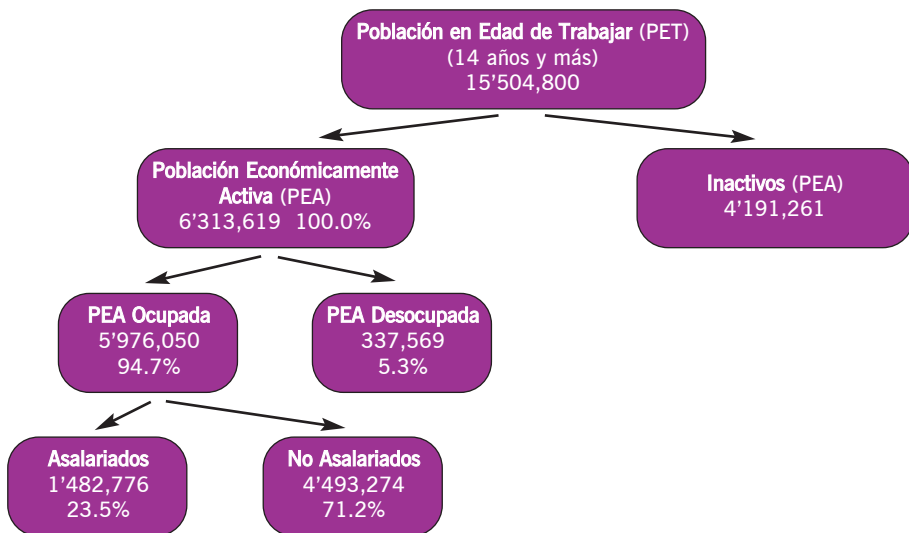
IV. LAS PERUANAS EN EL MERCADO LABORAL

a. Activas y Desocupadas

En el Perú la población económicamente activa está compuesta de 6.3 millones de mujeres y 7.5 millones de hombres, lo que indica que un número mucho mayor de mujeres en edad de trabajar está fuera de la actividad económica tradicional, ya

que en el caso de las amas de casa, realizan un trabajo no remunerado con largas jornadas de trabajo. Eso puede verse en el Gráfico N° 2. En el Perú las personas que tienen 14 años y más conforman la Población en Edad de Trabajar.

Grafico Nº 2 - PERU: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN FEMENINA SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD. 2005



Fuente: INEI - Encuesta de Hogares, Condiciones de Vida y Pobreza, 2005. Elaboración: MTPE - Programa de Estadísticas y Estudios Laborales - PEEL

Dentro de la población femenina en edad de trabajar (10 504,880), hay 6 313,519 de integrantes de la PEA y 4 191,261 que se encuentran fuera. La PEA femenina ocupada alcanza los 5 976,050 y la desocupada 337,669. La PEA ocupada se distribuye en 23.5% de asalariados y 71.2% independientes. El Cuadro Nº 2 muestra que los niveles

de desempleo de las mujeres, fluctúan entre 10 y 12 por ciento, mientras que el de los hombres evoluciona de 7 a 9 por ciento. El momento de mayor desempleo masculino se alcanzó el 2003 (8.3%) y el femenino el 2004 (12.0%). El grupo en edad de trabajar con mayor desempleo es el de 18 a 24 años que en el 2004 registró un desempleo abierto de 18.8%

Cuadro Nº 2-NIVEL DE DESMPLEO						
Año	Total	SEXO		GRUPOS DE EDAD (años)		
		Varón	Mujer	14 a 24	25 a 44	45 a más
2001	9.3	8.2	10.7	14.6	7.6	7.3
2002	9.3	8.0	10.8	15.7	6.8	7.5
2003	10.1	9.2	11.2	16.0	7.8	8.9
2004	10.0	8.4	12.0	18.8	7.3	6.5
2005	8.9	7.4	10.7	15.2	6.9	6.3
2006	9.0	7.7	10.5	16.6	7.0	4.7

Fuente: Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), 2006. Tomado de <http://www.mintra.gob.pe/estadisticas.php>

En el análisis por categorías ocupacionales se puede subrayar que las mujeres realizan principalmente empleos de tipo familiar no remunerado, es decir como ayudantes de los negocios de sus esposos y familiares: 39.1%. Este concepto es significativamente abultado en el sector rural (64.9%), que implica que la mujer del campo suele trabajar en las labores de siembra cuidado y cosecha, sin ingreso propio. En el área urbana la categoría de ocupación principal de las mujeres es la de empleada (37.6%), lo que se asocia directamente con las actividades de servicios y comercio, donde se contrata el mayor número de mujeres. Las mujeres con empleo independiente son un grupo importante: 15 % nacional,

15.7% en el área urbana y 13.9% en la rural. Las obreras son 11% nacional y urbana. El grupo de trabajadoras del hogar equivale al 8% del empleo de mujeres nacional, mientras que sólo el 0.8% de los hombres participa de esta categoría, lo que la hace típicamente femenina. Las mujeres empleadas y patronas sólo representan el 0.2% de la PEA ocupada. Vista la situación por ramas de actividad se aprecia que la mayor concentración de mujeres se da en los sectores de Servicios (28.6%), Comercio (29.5%), Agricultura (24.9%), entre estos tres sectores que en conjunto suman 83%. En el área rural la actividad principal es la agricultura (66%) siguiéndole en importancia los servicios y el comercio.

Cuadro N° 3- POBLACIÓN OCUPADA POR SEXO Y CATEGORÍA OCUPACIONAL

CATEGORÍA OCUPACIONAL		TOTAL	VARONES	MUJERES
TOTAL		100	100	100
	Empleador/a Patrono/a	1.4	2.1	0.5
	Trabajador/a Independiente	15.9	16.4	15.0
	Empleado/a	20.2	16.3	26.0
	Obrero/a	28.0	39.3	11.1
	Trab. Fam. No remunerado	30.7	25.1	39.1
	Trabajador/a del Hogar	3.8	0.8	8.3
URBANA		100	100	100
	Empleador/a Patrono/a	1.3	1.9	0.5
	Trabajador/a Independiente	16.0	16.2	15.7
	Empleado/a	29.5	23.9	37.6
	Obrero/a	29.1	41.5	11.0
	Trab. Fam. No remunerado	19.0	15.3	24.3
	Trabajador/a del Hogar	5.1	1.2	10.9
RURAL		100	100	100
	Empleador/a Patrono/a	1.5	2.2	0.4
	Trabajador/a Independiente	15.6	16.7	13.9
	Empleado/a	4.5	3.7	5.6
	Obrero/a	26.1	35.8	11.3
	Trab. Fam. No remunerado	50.6	41.3	64.9
	Trabajador/a del Hogar	1.6	0.2	3.7

Fuente: INEI (2006), tomado de www.inei.gob.pe

Cuadro N° 4-POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN SEXO Y RAMA				
	RAMA DE ACTIVIDADES	TOTAL	VARONES	MUJERES
TOTAL		100	100	100
	Agricultura	28.1	30.3	24.9
	Ind. Manufactura	11.3	12.7	9.3
	Comercio	20.7	14.7	29.5
	Servicios	17.7	10.4	28.6
	Transporte	7.1	10.8	1.5
	Construcción	5.0	8.0	0.5
	Otros	10.1	13.2	5.7
URBANA		100	100	100
	Agricultura	3.0	4.1	1.0
	Ind. Manufactura	14.6	17.7	10.1
	Comercio	28.1	20.3	39.5
	Servicios	23.6	13.8	38.0
	Transporte	9.5	14.5	2.2
	Construcción	6.3	10.2	0.7
	Otros	14.8	19.1	8.6
RURAL		100	100	100
	Agricultura	70.6	73.2	66.6
	Ind. Manufactura	5.7	4.4	7.8
	Comercio	8.1	5.5	12.1
	Servicios	7.6	4.6	12.2
	Transporte	2.9	4.5	0.4
	Construcción	2.8	4.5	0.2
	Otros	2.2	3.3	0.6

Fuente: INEI (2006). Tomado de www.inei.gob.pe (estadísticas sociales-empleo)

b. Brecha de ingresos

La diferencia de ingresos entre el quintil de mayor ingreso y el de más bajo es de 54.5% (Cuadro N° 5, columna siete menos columna tres), a nivel nacional. Aplicada al área urbana esta diferencia se eleva a 60.4% y en el área rural desciende al 31.3%. Se puede hacer el mismo ejercicio en el cuarto quintil y ahí se encuentra que la brecha urbana es de 29.0% y el rural de 23.5%, sobre un índice nacional de 27.7%. Esto sólo puede interpretarse como que las distancias urbano-rural, se abren mucho más en el

quintil superior que en los intermedios. En una perspectiva de género la brecha de ingreso entre los hombres de más altos ingresos y los de ingreso más bajo es de 65% en el área urbana y 36% para la rural. En el caso de las mujeres la brecha urbana es de 51.5% y la rural de 29.2%. Se puede decir que la diferencia entre mujeres es menos acentuada que para el caso de los hombres lo que sólo puede explicarse porque las mujeres no alcanzan en los niveles más altos un ingreso similar al más elevado de los varones.

Cuadro Nº 5- PORCENTAJE DE INGRESOS POR QUINTILES

Área de Residencia	Sexo	Total	QUINTILES DE INGRESO				
			DE MENOR INGRESO (I)	DE MENOR INGRESO (II)	INTERMEDIO (III)	DE MAYOR INGRESO (IV)	DE MAYOR INGRESO (V)
TOTAL		100	1.2	2.9	11.3	28.9	55.7
Urbana		100	0.3	1.8	7.9	29.3	60.7
	VARÓN	100	0.0	1.2	6.4	27.1	65.0
	MUJER	100	0.3	2.9	11.3	33.7	51.8
Rural		100	4.1	7.7	25.2	27.6	35.4
	VARÓN	100	3.9	4.1	27.8	28.2	36.0
	MUJER	100	4.7	15.8	19.3	26.3	33.9

Fuente: MTPE (2006). Tomado de <http://www.mintra.gob.pe/estadisticas.php>

En 1997 la relación entre el salario promedio de las mujeres asalariadas urbanas con 35 horas de trabajo semanal, o más, en edades entre 20 y 49 años, y el de los hombres en iguales condiciones era de 83.5%. En el 2003 la relación era aún más desfavorable para las mujeres con una proporción de 77.4%. El factor educación incide de diversas maneras en las diferencias. Mientras en el 97 se estimaba que una mujer

con baja educación tenía alrededor de la mitad del salario de un hombre en la misma situación, y que una mujer más educada se aproximaba más al sueldo masculino; en el 2003 se aprecia una situación más constante (80% del salario promedio de los hombres) y la brecha se agudiza en el estrato de mayor educación, lo que implica que los estudios son también ventajosa para los varones.

59

Cuadro Nº 6- RELACIÓN DE SALARIOS ENTRE LOS GÉNEROS, SEGÚN AÑOS DE ESTUDIOS APROBADOS

AÑO	TOTAL	0 a 5	6 a 9	10 a 12	13 a más
1997	83.5	56.9	51.1	95.2	79.8
2003	77.4	82.3	80.3	82.8	70.8

Fuente: MTPE (2006). Tomado de <http://www.mintra.gob.pe/estadisticas.php>

c. Inserción en la estructura ocupacional: Segmentación horizontal y jerarquización

El nivel de jerarquización y calificación de la mano de obra de las mujeres marcha en desventaja en relación a los hombres. En 1997, el porcentaje de mujeres que eran ejecutivas de empresas o gerentas representaba el 19% del total de esta categoría. En el 2003 se logró una ligera mejora, llegando al 19.4%. Lo que

quiere decir que entre los puestos principales de conducción de los negocios hay una mujer por cada cuatro hombres.

En el caso de los puestos profesionales y técnicos, se aprecia una brecha más moderada y además una tendencia a equipararse. En el 97, había 41.1% de mujeres en el total de profesionales y

Cuadro N° 7- GERENCIAS Y PROFESIONALES (en porcentajes)

AÑO	1997		2003	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Participación como Ejecutivos y Gerentes	91.0	19.0	80.6	19.4
Participación como Profesionales y Técnicos	58.9	41.1	52.4	47.6

Fuente: MTPE (2006).

técnicos identificados. En el 2003, se asciende hasta el 47.6% por 52.4% de hombres. La pregunta que cae de su peso es: ¿por qué si en los niveles medios se avanza hacia una relativa igualdad que debe implicar capacidades equivalentes, en los más altos hay un contraste tan acentuado? Analizado por segmentos (ver Cuadro N° 8) las ocupaciones femeninas no han dejado de visualizarse en muchos

casos como típicas de género. Se aprecia por ejemplo, que en profesiones como Enfermeras y Obstétricas, la tasa de empleo femenina es muy alta, entre 90 y 100% de los puestos; las maestras y asistentes sociales, van sobre 60 al 89%; las traductoras, químicas y laboralistas, representan una participación media (40 a 59%), las economistas, contadoras y médicas, están en un nivel bajo (10 a 39%)

Cuadro N° 8- SEGMENTACIÓN OCUPACIONAL FEMENINA

SECTORES OCUPACIONALES / PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES	Muy alta (90-100%)	Alta (60-89%)	Media (40-59%)	Baja (39-10%)	Muy Baja (10-0%)
Profesionales y Técnicas	Enfermeras Obstétricas	Profesoras Asistentes Sociales	Químicas Traductoras Laboralistas	Economistas Contadoras Médicas	Arquitectas Ingenieras Agrónomas Pilotos de aviación
Gerentas			Jefes de dependencia Jefes de Servicio	Altas funcionarias Gerentes Directores Empresas privadas	
Empleadas	Secretarias Mecanógrafas	Telefonistas Agentes de venta	Bancarias Cajeras Oficiales Administrativas	Inspectoras Almaceneras Jefas Administrativas	
Trabajadoras Agrícolas y No Agrícolas	Costureras	Trabajadoras textiles	Confección Artes gráficas Preparación alimentos	Agricultoras Avicultoras	Albañiles Mecánicas Carpinteras Electricistas
Trabajadoras de Servicios	Empleadas del Hogar Lavanderas Planchadoras	Limpiadoras Peluqueras	Azafatas y meseras Personal hostelería Guardias	Lustrabotas Lavadoras de auto	Carteras Veladoras

Fuente: MTPE (2006). Tomado de <http://www.mintra.gob.pe>

y las profesiones de arquitectas, ingenieras, aviadoras en el muy bajo (0 a 10%)

También entre las empleadas se ve una alta concentración entre secretarias y mecanógrafas (90 a 100%), alta entre telefonistas y vendedoras (60 a 89%). Entre obreras o trabajadoras manuales la

concentración se presenta en costura y textiles. En servicios, finalmente, los trabajos donde las mujeres predominan totalmente son los de empleadas del hogar, lavanderas y planchadoras. También hay una concentración elevada en personal de limpieza y peluqueras.

d. La informalidad

El INEI reporta que 7 millones 496 mil trabajadores y trabajadoras que se ubican como informales, para lo que utiliza la categoría de establecimientos de menos de 5 trabajadores/as. Pudiendo discutirse mucho sobre este concepto, sirve sin embargo para percibir que en este estrato el 48% son mujeres, lo que da una relación sorprendentemente paritaria con los varones, que no se

observa en la estructura de la PEA y en el total de la Población Ocupada. Esto significa que hay muchas más mujeres ocupadas en estos negocios individuales o de mínimo tamaño, que en la llamada formalidad; o si se quiere que entre los hombres el 62% estarían en pequeños establecimientos, mientras que entre las mujeres ocupadas se llegaría al 72%.

Cuadro Nº 9- OCUPADOS/AS DEL SECTOR INFORMAL SEGÚN TAMAÑO Y ACTIVIDAD POR SEXO

Tamaño y Rama de Actividad	Sexo		Total	Porcentaje
	Varones	Mujeres		
Total Ocupados	6.263.244	4.980.799	11.244.043	
Menos de 5 Trabajadores/as	3.890.777	3.605.853	7.496.631	100
Agricultura, ganadería, caza, y pesca	1.563.950	1.052.931	2.616.802	34.9
Explotación de minas y canteras	1.487	178	1.665	0
Industrias manufactureras	335.003	264.405	599.409	8
Suministro electricidad, agua, gas	2.252		2.252	0
Construcción	260.314	4.232	264.546	3.5
Comercio	817.755	1.278.161	2.095.916	27.9
Hoteles y restaurantes	85.046	364.494	431.539	5.8
Transporte almacenamiento y comunicac.	519.050	25.672	544.722	7.3
Estab. Financieros, bienes inmuebles	124.803	51.652	176.455	2.4
Servicios comunitarios sociales y recreativos	77.078	62.343	139.421	1.9
Servicios personales	87.018	166.708	253.726	3.4
Servicios Domésticos	17.022	353.077	370.099	4.9

Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares. Tomado de www.inei.gob.pe

Esta informalidad dramática del empleo de mujeres, representa bajos salarios y mínimos derechos. La rama de actividad donde más se percibe el empleo informal femenino es el comercio, donde se ubica el 35%. Se refiere, por cierto, al comercio ambulatorio y no registrado que abunda en las grandes ciudades, que sí es una categoría típicamente informal.

El MTPE utilizando otras categorías establece con más precisión una medición de la informalidad que llega a un poco más

de los dos millones de personas. La proporción entre hombres y mujeres en este grupo de trabajadores es, al año 2003, de 52.8% hombres y 47.2% mujeres.

El Cuadro N° 11, confirma lo que podía haberse supuesto, acerca de que a menor nivel educativo, mayores posibilidades de concluir incorporado en el trabajo informal. Los grupos de personas sólo con educación primaria y sólo con educación secundaria son los que participan con mayor intensidad en este tipo de empleo.

Cuadro N° 10- LIMA METROPOLITANA- PEA OCUPADA EN EL SECTOR INFORMAL POR SEXO 2002-2003		
AÑO	2002	2003
PEA Ocupada Sector Informal	2.038.657	2.029.377
Varones	1.107.709	1.071.925
Mujeres	930.938	957.453
Porcentajes		
Varones	54.3	52.8
Mujeres	45.7	47.2

Fuente: Ministerio de Trabajo (2006). Tomado de <http://www.mintra.gob.pe>

Cuadro N° 11- LIMA METROPOLITANA- PEA OCUPADA EN EL SECTOR INFORMAL POR NIVEL EDUCATIVO Y SEXO 2002-2003		
AÑO	2002	2003
SIN NIVEL	31.793	43.141
Varones	5.022	9.777
Mujeres	26.771	33.364
PRIMARIA	343.431	330.810
Varones	153.776	118.198
Mujeres	189.655	212.812
SECUNDARIA	1.183.036	1.293.971
Varones	682.094	749.316
Mujeres	500.942	544.655
SUPERIOR NO UNIVERSITARIA	228.577	192.820
Varones	110.174	89.043
Mujeres	118.403	103.417
SUPERIOR UNIVERSITARIA	408.473	273.866
Varones	251.820	168.635
Mujeres	156.653	105.230

Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares

e. Responsabilidades familiares y uso del tiempo

En el Perú por lo menos uno de cada cinco hogares es conducido por mujeres. Hay además una tendencia que muestra que cada año se incrementan

los llamados hogares uniparentales (a cargo de una sola persona) dirigidos por mujeres. Al año 2001, se registraron 20.4% de mujeres jefes del hogar.

Cuadro N° 12- JEFATURA DEL HOGAR		
AÑO	HOMBRE	MUJER
1997	81.1	18.5
1998	80.0	20.0
1999	80.4	19.6
2000	79.2	20.8
2001	79.6	20.4

Fuente: INEI; Encuesta Nacional de Hogares (2006).

f. El servicio doméstico remunerado

Según el MTPE³⁴ existen 454 mil trabajadoras del hogar, de las cuales 228 mil laboran en Lima Metropolitana. Las organizaciones de trabajadoras del hogar, por su parte estiman que el total de personas en esta actividad oscila sobre las 700 mil personas, casi todas mujeres. Es un trabajo típico de personas migrantes y se realiza usualmente en las ciudades más grandes, principalmente en las capitales de departamento y en Lima Metropolitana.

Algunas regiones de la Sierra son proveedores del grueso de esta mano de obra. Se calcula que de los departamentos de Ayacucho, Cusco, Huancavelica, Arequipa, Puno y Ancash, proceden el 90% de las trabajadoras del hogar en Lima. El 35% de las trabajadoras del hogar son niñas y adolescentes 12 a 18 años de edad. Un

30% de ellas no van a la escuela.

El promedio de horas de trabajo del servicio doméstico es de 10 a 16 horas diarias y se ejerce con muy pocos o nulos derechos, a pesar de lo estipulado por la ley. No se reconocen horas extras, trabajo en domingos y feriados, vacaciones, gratificaciones y otros. El sueldo promedio según el ministerio es de 300 Nuevos Soles mensuales (90 dólares americanos), distante del mínimo establecido. Muchas realizan su labor y pernoctan en la casa en la que sirven y reciben alimentación de sus patrones.

Son, en muchos casos, el último eslabón de la cadena de múltiple explotación y opresión de la sociedad, ya que sus empleadores son muchas veces personas de bajos recursos que no pueden pagarles más por sus servicios ni regularse por las normas protectoras de derechos. Pero si

este trabajo existe es porque para algunas personas es una alternativa ante la falta de techo, comida y dinero para poder desenvolverse en la vida urbana moderna. Con la aparición de servicios sin control de los inspectores de trabajo, la subcontratación de mujeres trabajadoras del hogar, se les retiene los documentos de identidad y disminuyen y se empeoran sus condiciones de trabajo.

Conforme lo establece la **Ley N° 27986** y su **Reglamento D.S. N° 15-03-TR**, las trabajadoras del hogar, son personas al servicio del hogar, que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás, propias de la conservación de una residencia o casa habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no signifiquen lucro o negocio para el empleador o sus familiares.

64

Estas personas tienen legalmente acceso a varios derechos: Pago de la CTS (compensación por Tiempo de Servicios), equivalente a 15 días de remuneración por cada año de servicio o la parte proporcional de dicha cantidad, por la fracción de un año y será pagada directamente por el empleador al trabajador, al terminar la relación laboral, dentro del plazo de 48 horas. También podrá pagarse al finalizar cada año de servicio con carácter cancelatorio.

Riesgos cubiertos, que considera a las trabajadoras del hogar, como afiliados regulares del Seguro Social de Salud, siempre que laboren una jornada mínima de 04 horas diarias, el aporte mínimo se calculará, en base a la remuneración mínima vital.

Vacaciones, las trabajadoras del hogar, tienen derecho a un descanso anual, remunerado de 15 días, luego de un

año continuo de servicios. El récord trunco será compensado a razón de dozavos y treintavos de la remuneración, como meses y días computables hubiera laborado respectivamente.



Gratificaciones, las trabajadoras al servicio del hogar, tienen derecho a una gratificación por Fiestas Patrias y a otra por Navidad, las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de Julio y Diciembre, el monto de la gratificación es equivalente al 50% de la remuneración mensual.

Las trabajadoras del hogar, deberán extender constancia de los pagos que reciben, lo que servirá como prueba del otorgamiento de la remuneración, las características mínimas del mismo serán fijadas por el ministerio de Trabajo.

El incumplimiento del pago, con la periodicidad pactada, origina el pago de los intereses legales, establecidos por el Decreto Ley N° 25920 o norma que la sustituya, dichos intereses, se generarán a partir del día siguiente previsto para el pago, hasta el día en el cual, este se haga efectivo. El monto de las gratificaciones, previstas en el artículo 13 de la Ley, se paga teniendo en cuenta los requisitos, la proporcionali-

dad, el tiempo de servicio, la oportunidad de pago y los aspectos sobre la gratificación trunca, señalados en la Ley N° 27735 o norma que lo sustituya y sus normas reglamentarias.

Cese de la relación laboral Los trabajadores del hogar, podrán renunciar al empleo, dando un pre aviso de 15 días hábiles laborables, el empleador podrá exonerarlo de este plazo. Así mismo, por la naturaleza de confianza, el

empleador, podrá separar del empleo al trabajador sin expresión de causa, dándole un pre aviso de 15 días o pagándole una indemnización equivalente a la remuneración total de 15 días, si prescindiera de este pre aviso. Conforme a la consulta efectuada, los trabajadores del hogar, al cese de la relación laboral, tienen derecho sólo al pago de CTS y de vacaciones o gratificaciones trucas, de ser el caso.

VI. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- ♦ BERGER, Silvia (Ed) (2003), *Inequidades, Pobreza y Mercado del trabajo*. OIT. Lima.
- ♦ CHACALTANA, Juan y BURGA, Cybele (1999), *Mujer, Empleo y pobreza: La experiencia reciente de los países andinos*, OIT, Lima.
- ♦ CUANTO (2002), *Perú en números 2000, 2001 y 2002*. CUANTO, 2000, 2001 y 2002.
- ♦ GARAVITO, Cecilia (1996), *Documento de trabajo "Mujer y empleo"*, texto preparado para CONADES, Lima.
- ♦ OIT (2002), *Generación de empleo e ingresos para mujeres pobres urbanas en tres países andinos: Bolivia, Ecuador y Perú*, Experiencias en el Perú. Documento de trabajo 157, OIT, Lima.
- ♦ MACASSI, Ivonne (2006), *Mujer, Salud y Trabajo en América Latina*, Ponencia presentada en la 13° Conferencia Regional de la UITA, CMP Flora Tristán, Lima.
- ♦ RUIZ BRAVO, Patricia (Ed) (1996). *Detrás de la puerta*, Programa de estudio de género, Pontificia Universidad

Católica del Perú, Lima.

- ♦ OXFAM (2003), *Pobreza y Desarrollo en el Perú*. Informe Anual 2002-2003, Oxfam GB, Oficina del Programa Perú, Lima.
- ♦ OIT (2000), *Un Trabajo Decente para las Mujeres*. Una propuesta de la OIT para acelerar la puesta en práctica de la Plataforma de Acción de Pekín, Ginebra.
- ♦ CONADES, UNFPA, CMP FLORA TRISTÁN (2004), *Propuesta Programática sobre Equidad*, Sistematización de CONADES UNFPA. CMP Flora Tristán.

Páginas Web consultadas

- ♦ Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social: www.mimdes.gob.pe
- ♦ Instituto Nacional de Estadística e Informática: www.inei.gob.pe
- ♦ Banco Central de Reserva del Perú: www.bcrp.gob.pe
- ♦ Comisión de la Verdad y Reconciliación: www.cverdad.gob.pe
- ♦ Mesa de Concertación de Lucha contra la Pobreza: www.mesadeconcertacion.gob.pe

PARÉS

UNIDAD ENTRE MUJERES Y VARONES EN EL TRABAJO



UNIÓN EUROPEA

ALTERVIDA
Centro de Estudios y Formación para el Ecodesarrollo



International Gender and Trade Network



AVP ASOCIACION
DE VIVIENDA

flora
tristán
centro de la mujer peruana

<http://europa.eu.int/comm/world> | www.altervida.org.py | www.redmujer.org.ar