

Mujeres asalariadas: más trabajo, menos ingresos

Silvia Escóbar de Pabón y Bruno Rojas, 2012 ()*

Las mayores capacidades adquiridas o la urgencia por generar un ingreso para la subsistencia siguieron aumentando la llegada de mujeres al mercado laboral; en las ciudades del eje, más de la mitad trabajaba o buscaba activamente una ocupación en 2010, un tercio más en comparación con los inicios de la década de los noventa. Mientras tanto, la ausencia de objetivos de empleo en las políticas públicas y los cambios en el mercado laboral no siempre aseguran el trabajo para quien lo demanda, peor aún para las mujeres.

Con el tiempo, el acceso de las mujeres al trabajo se vio más limitado, convirtiéndose paulatinamente en desempleo y en inactividad forzosa, con el consiguiente retorno al trabajo doméstico o a los estudios, en el caso de las más jóvenes. Así, con trayectorias laborales cada vez más discontinuas, la tasa de ocupación femenina se contrajo de 49,7 por ciento en el 2001 al 47,5 por ciento el 2010; ese año, el desempleo de las mujeres también descendió algunos puntos, mostrando claramente que el efecto desaliento frente a la falta de trabajo desembocó en un aumento en la tasa de inactividad¹ (INE, 2001; ECEDLA 2010).

Considerando los últimos nueve años, la población ocupada femenina pasó de **634.763 a 773.962 personas**, con un reducido promedio anual de 15.500 nuevas trabajadoras²; con este trayecto, las mujeres pasaron a conformar el 45 por ciento de toda la población ocupada en las principales ciudades del país, un hecho que más allá de los retrocesos recientes muestra su importante contribución a la economía y a la generación de ingresos personales y familiares.

Cada vez más mujeres viven del empleo asalariado

Las mujeres asalariadas en las ciudades del eje eran 331.315 personas el año pasado, conformando el 43,8 por ciento de todas las trabajadoras, algo más del 10 por ciento en comparación al 2001. Esta mayor propensión al asalariamiento está asociada con el aumento en el nivel educativo promedio de las nuevas generaciones y con el aumento en la proporción de las personas que, ante la carencia de medios materiales para trabajar por su cuenta, necesitan vender su fuerza de trabajo para vivir.

Desde la perspectiva de la demanda, el aumento del asalariamiento femenino se explica por la expansión de las relaciones capitalistas en actividades como el comercio y los servicios personales diversos, pero también por el aumento del gasto público en los

¹ Hacia el 2010 la ocupación femenina en actividades por cuenta propia tuvo un estancamiento sin precedentes en las últimas décadas, mientras la ocupación como familiares no remuneradas se contrajo drásticamente.

² Para analizar este comportamiento en el período, la información de la ECEDLA ha sido elaborada con base en la definición de condición de actividad del INE.

servicios públicos de educación y la salud que se caracterizan por el predominio en la contratación de mujeres. Además, durante la última década la extensión de los procesos de tercerización y subcontratación en la industria manufacturera demandó el uso de mano de obra barata, no organizada y fácilmente sustituible ante las fluctuaciones en los mercados, incorporando selectivamente a las mujeres bajo condiciones de libre contratación.

En general, el avance de las estrategias flexibilizadoras del empleo coincide con el aumento del asalariamiento entre las mujeres, quienes son consideradas como fuerza de trabajo secundaria que puede ser contratada sin derechos laborales, con bajos salarios, y sin posibilidades de sindicalización.

¿Dónde se ocupan las mujeres asalariadas?

A pesar de las evidencias respecto a la mayor presencia de las mujeres asalariadas en el sector capitalista menos desarrollado, es decir el semiempresarial, el año pasado el 54,7 por ciento todavía se ocupaba en el llamado sector “formal” público y privado, tres por ciento menos que en 2001, con cambios en su composición. El sector empresarial asocia la contratación de mujeres con mayores costos laborales por concepto de los derechos de maternidad, restringiendo las oportunidades de empleo para ellas. La disminución relativa del empleo de las mujeres en ese sector, fue parcialmente compensada por el aumento de su contratación en el sector público³.

Al otro lado, el 33 por ciento de las mujeres se ocupaba en talleres, comercios y actividades de servicios semiempresariales, duplicando el empleo antes registrado en el sector; de esta manera pasó a constituir el principal generador de empleo femenino, seguido del sector empresarial y estatal, en ese orden⁴. Por último, el empleo en el servicio doméstico llegaba al 12,1 por ciento, menos de la mitad que al comienzo de la década. Esto significa que esta actividad es cada vez menos una alternativa de trabajo para las mujeres⁵.

Consolidando una tendencia estructural, destaca la concentración de las mujeres asalariadas en las actividades terciarias (86,1 por ciento), con un incremento superior al cuatro por ciento cada año, principalmente en los servicios. En el 2010, los rubros de educación, comercio, servicio doméstico, salud, restaurantes y hoteles y administración pública, ocupaban al grueso de las mujeres asalariadas. Se trata en general de subsectores tradicionalmente feminizados, aunque la modernización de algunos servicios (empresariales y financieros) y el aumento del empleo en el ámbito de la gestión estatal

³ El 2010, el sector empresarial disminuyó en 7 por ciento el empleo de mujeres, mientras que esta proporción aumentó en 4 por ciento en el estatal.

⁴ Suele asociarse el empleo en el sector semiempresarial junto al trabajo por cuenta propia con el llamado sector informal.

⁵ El análisis de las causas de este comportamiento requiere de un análisis específico considerando tanto los factores que provienen de la oferta como de la demanda, pero también del ámbito normativo.

contribuyeron en algo a su incorporación en algunos espacios considerados como masculinos.

En cambio las trabajadoras asalariadas todavía son una minoría en las actividades productivas como la industria manufacturera aunque su proporción registro un aumento desde el 8 hasta el 12,2 por ciento en los últimos años por la demanda de mano de obra en los rubros de confecciones y de alimentos. Con el tiempo el empleo en estos rubros ha devenido en una composición mixta, pero las mujeres suelen ocupar los puestos que exigen una cualificación baja o media y por ello son sustituibles con facilidad.

En realidad, las mujeres asalariadas suelen ocupar los cargos de menor jerarquía en la estructura ocupacional⁶; el pasado año, el 70 por ciento ocupaba un puesto del nivel inferior o medio (50 y 20 por ciento respectivamente), marcando los procesos de discriminación que las segregan irremediamente a estos espacios laborales. Su presencia en los niveles directivos continuaba siendo muy limitada (2,1 por ciento)⁷, pero hubo una mejora relativa en su acceso a cargos de profesionales y técnicos aumentando su peso en el nivel superior al 30 por ciento, una proporción incluso mayor en comparación con los hombres. En definitiva, las oportunidades de trabajo asalariado para las mujeres se mantuvieron en los niveles que demandan menores calificaciones para su desempeño, mientras que la selectividad positiva a favor de las más educadas pudo mejorar relativamente su posición.

¿Quiénes son las mujeres asalariadas?

El perfil de las mujeres asalariadas ha cambiado notablemente hacia el 2010. Se parece cada vez más al que presenta la fuerza laboral en su conjunto, con una mayor concentración en las edades jóvenes (32,3 años en promedio) y con niveles educativos superiores a la secundaria completa (12,6 años en promedio/mediana). La mitad de las mujeres asalariadas pertenecía a hogares de ingreso alto y medio alto, expresando la discriminación que conlleva la posición social de las mujeres en su acceso al empleo asalariado.

La selectividad de la demanda por las más jóvenes se verifica principalmente en el sector privado, mientras que el sector estatal, por efecto de la carrera administrativa en algunos servicios sociales, ha pasado a concentrar a las mujeres de mediana edad (5 años por encima del promedio). Con todo, la selectividad por las más educadas aparece como un nuevo rasgo en todos los sectores del mercado de trabajo.

En el sector empresarial persiste la opción por el empleo masculino (75 por ciento), sin embargo aumentó la preferencia por mano de obra femenina calificada para los cargos

⁶ En el nivel superior se incluyen a los grupos ocupacionales directivos, profesionales y técnicos; en el nivel medio a los empleados, funcionarios administrativos y técnicos de apoyo, mientras que los trabajadores de servicios no calificados y otros trabajadores manuales semicalificados y no calificados se incluyen en la categoría inferior.

⁷ Entre los hombres esta proporción era del 5,5 por ciento.

del nivel medio e inferior. A su vez, el sector público se fue feminizando (52,2 por ciento) pasando a incorporar un mayor porcentaje de mujeres profesionales y técnicas en ocupaciones tradicionalmente consideradas “femeninas” y en cargos medios de la administración pública. Finalmente, el sector semiempresarial todavía es un espacio laboral masculinizado (63 por ciento) aunque ha incrementado el empleo de mujeres más escolarizadas quienes con frecuencia suelen desempeñarse en puestos que subutilizan sus conocimientos y habilidades.

Desempleo estructural con rostro de mujer

Durante la década, la mayor concurrencia de las mujeres a la actividad económica y la discriminación en su acceso al empleo asalariado se han traducido en tasas de desempleo abierto de dos dígitos que no cedieron hasta el 2010. Ese año la tasa de desempleo femenino en las ciudades del eje fue de 9,9 por ciento⁸ mientras la tasa de cesantía entre las trabajadoras asalariadas llegaba al 15 por ciento, lo que quiere decir que la probabilidad de quedar desempleadas es mayor para las que buscan esta forma de trabajo. Pero el desempleo no se distribuye de forma homogénea, las más afectadas son las mujeres menores de 34 años y con mayor nivel de educación (secundaria y superior) y, entre éstas las que pertenecen a los hogares de los estratos de ingreso medio y bajo.

En la coyuntura solamente el comercio y algunos servicios personales tuvieron un cierto dinamismo como para incorporar a nuevas trabajadoras; la demanda de trabajo en la industria manufacturera declinó al ritmo que las empresas fueron perdiendo sus mercados externos e internos y algo similar ocurrió en las actividades del servicio doméstico por efecto del deterioro de los ingresos familiares en los estratos de ingresos medios y bajos de la población. Este escenario restrictivo se tradujo en desempleo de larga duración puesto que el 44 por ciento de las mujeres estuvo buscando un trabajo asalariado por más de seis meses, mientras que el 25 por ciento estuvo en esa situación por más de un año.

La cesantía entre las trabajadoras asalariadas tuvo origen principalmente en el sector empresarial con una tasa superior al promedio (21,6 por ciento), seguido del servicio doméstico (13,9 por ciento) y el semiempresarial (13,5 por ciento); solamente en el sector público la tasa fue inferior al promedio (8,9 por ciento). El fuerte crecimiento de la modalidad de contratación temporal y de la subcontratación que en este caso llega hasta el trabajo a domicilio o asalariamiento encubierto, tuvo una particular incidencia sobre la volatilidad del empleo femenino; las mujeres siempre fueron las primeras en ser despedidas en tiempos de crisis y las últimas en retornar al empleo en tiempos de crecimiento; actualmente la caída de sectores que hacen uso intensivo de mano de obra y,

⁸ Un año antes esta tasa era del 13 por ciento. Como se mencionó antes el descenso de un año a otro no fue por un aumento en la tasa de ocupación sino por un incremento en la tasa de inactividad en todos los grupos de edad.

en general, la insuficiente generación de empleos crea las condiciones para la persistencia de elevados niveles de desempleo entre las mujeres⁹.

Las trabajadoras se ven obligadas a aceptar formas contractuales, salarios y jornadas de trabajo que están cada vez más fuera de la ley, con el único objetivo de preservar su empleo. Esta situación se traduce en el deterioro de sus condiciones laborales, de manera que el desempleo como subutilización extrema de la fuerza laboral femenina es apenas una parte del problema.

MUJERES PROFESIONALES EN EL ÁMBITO MUNICIPAL ¿MUJERES CON DERECHOS?

“Tengo una licenciatura en Trabajo Social, empecé a trabajar en la ex Junta de Acción Social y luego en varios proyectos sociales en la ciudad de La Paz hasta que llegué a ser contratada como profesional en la entidad pública donde trabajo actualmente. Tengo un contrato anual,... cuando hubo cambio del coordinador me han contratado hasta por un mes a tres meses, de acuerdo a la necesidad. Ahora, para que nos recontracten, nos evalúan por el resultado final del proyecto, si no has cumplido, no te recontractan. El programa donde trabajo es manejado por un grupo de técnicos afines a la autoridad máxima de la Alcaldía, por lo que, nos pueden cambiar cualquier rato”.

“Las profesionales del programa estamos fuera de la Ley General del Trabajo porque, según lo que nos dicen, fuimos contratadas por una entidad pública autónoma, por lo que, por ejemplo, no tenemos el aumento salarial que beneficia a otros sectores. Mi salario actual es de 4.400 bolivianos que lo tengo desde hace 2 años atrás, sin incremento. Con los descuentos a la AFP saco 3.870 bolivianos que es un monto fijo, no tenemos ningún bono; en el año nuestro único beneficio es el aguinaldo pero, no tenemos vacaciones...”

“Mi horario de trabajo no es de oficina. Trabajo en las noches, los fines de semana, porque tenemos actividades los sábados y los domingos siempre dependiendo de la necesidad ya que trabajamos por producto y esto nos obliga a quedarnos más horas... De todo esto no nos pagan las horas extras, en realidad a nadie de mis compañeras, sólo nos compensan con otros días. El año pasado como una pequeña compensación nos dieron tres días de descanso, pero de las horas que trabajamos en la noche, ninguna compensación.”

“En las últimas fases del programa ya no tenemos un presupuesto para el transporte y otros gastos de trabajo, en algunas oportunidades nos brindan

⁹ El proceso incesante de urbanización sin industrialización explica en gran medida esta tendencia.

movilidad de la oficina pero no cubre a todos. Entonces, estos gastos al igual que las llamadas a celulares las financiamos nosotras, porque nos dicen que es nuestra obligación ir a las zonas que nos asignan”.

“En el último año, hubieron dos casos donde no pudieron despedir a dos compañeras porque estaban embarazadas..., pero después ya no las han recontratado ya que el técnico les dijo que no tenían presupuesto y les preguntó ¿van volver a embarazarse?,... Entonces hay ese tipo de actitudes que están muy camufladas, con eso de los contratos hacen que se disfrace todo tipo de injusticias. Por otra parte, los ingenieros y los técnicos son demasiado machistas porque no nos quieren considerar como profesionales, por eso se han escuchado casos de acoso del técnico... El acoso laboral es permanente por el tipo de contratos que tenemos, a cada rato nos dicen ¿Quién se va? ¿Quién se queda? ¿Por qué no ha hecho esto? Si una no quiere participar en las actividades comunales en fin de semana nos dicen: el que no quiere ir que no vaya y listo, no la vamos a recontratar el próximo año.

“Hay discriminación hacia las mujeres, especialmente con las mujeres que están en la etapa de gestación porque ya no las recontratan. Siempre les preguntan si van a tener un bebé. Además, nos piden aportes para el partido que es del 5 por ciento de nuestro salario, insisten que es un aporte simbólico, pero, sino aportamos no nos recontratan...” (Trabajadora profesional municipal).

Condiciones laborales de las mujeres: la explotación como norma

La mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral ha sido y es funcional a las estrategias de abaratamiento de costos laborales de las empresas y del Estado para alcanzar mayores ganancias o beneficios.

Incertidumbre permanente

En el 2010, el 35 por ciento de las trabajadoras tenía un contrato temporal, pero esta proporción superaba el 40 por ciento en el sector privado; mientras esta modalidad siempre fue característica del sector semiempresarial, se había incrementado notablemente en el empresarial (44 por ciento), y en forma moderada en sector estatal (9 por ciento). Este nuevo rasgo ha llevado a que el tiempo de permanencia en un mismo empleo sea de dos años o menos para la mitad de las mujeres.

La creciente inestabilidad en el trabajo de las mujeres asalariadas ocasiona la mayor desprotección social. El año pasado, solamente el 38 por ciento aportaba para su jubilación y más allá de lo que se piensa esta proporción no era mayor entre las trabajadoras del sector empresarial, solamente las trabajadoras del estado en un 85 por ciento estaban cubiertas por el sistema de pensiones. Claramente las más desprotegidas

por la exclusión del sistema de pensiones son aquellas que trabajan en el sector semiempresarial (20 por ciento).

Las mujeres han tenido tradicionalmente un nivel menor de participación sindical o se incorporan en mayores proporciones en establecimientos que por su tamaño no están habilitados legalmente para formar un sindicato. En el 2010, solamente el 20 por ciento declaraba estar afiliada a un sindicato.

Jornadas laborales sin fin

En promedio han pasado a trabajar en jornada completa (41 horas)¹⁰, algo más en el sector empresarial. Lo destacable es, por un lado, el descenso del subempleo visible a la mitad del registrado en 2001, puesto que el porcentaje de mujeres que trabajaban involuntariamente por una jornada inferior a la normativa ya era solo del 17 por ciento en 2010.

Por otro lado, sin considerar el sector estatal donde la jornada normativa generalmente se cumple, en el resto de los sectores la ampliación extrema de la jornada afecta por igual al 25 por ciento de las mujeres; esto significa que la disponibilidad permanente, a la que se acostumbra someter a las trabajadoras del servicio doméstico, ahora es una exigencia no solo en el llamado sector informal, sino también en las empresas típicamente capitalistas. La exposición a jornadas extensas no siempre está acompañada de un aumento equivalente en las remuneraciones y en cambio tiene consecuencias negativas para el equilibrio entre la vida familiar y laboral.

Subvaloración del trabajo remunerado de las mujeres

Mientras que una de las causas del aumento de mujeres en el trabajo remunerado es el deterioro de los ingresos familiares, el bajo nivel del salario mínimo nacional (SMN) como monto de referencia legal para la contratación ha afectado sobre todo a las mujeres.

El año pasado, el 33 por ciento de las trabajadoras tenía un salario inferior al SMN; esta proporción era dos veces mayor en el servicio doméstico y llegaba al 44 por ciento en el sector semiempresarial. Es decir, que en ese sector más de cuatro de cada diez asalariadas tenía un salario que apenas alcanzaba a cubrir el 16 por ciento de una canasta familiar básica¹¹. En esta misma situación se hallaba el 25 por ciento de las ocupadas en el sector empresarial y el 10 por ciento en el estatal.

Tomando como medida de aproximación a los salarios en relación con el costo de la canasta normativa alimentaria (CNA) que era de 1.667 bolivianos, se encuentran nuevos indicios de la subvaloración del trabajo femenino. Siete de cada diez mujeres ganaba por debajo de ese costo, es decir, su salario no alcanzaba para cubrir al menos el 39 por ciento

¹⁰ La jornada normativa de las mujeres es de 40 horas semanales.

¹¹ El 2010 el costo de la canasta familiar básica fue estimada por el CEDLA en 4.275 Bs.

del valor de una canasta familiar básica¹²; esta proporción es igual al promedio en el sector empresarial, llega a ocho de cada diez en el semiempresarial y abarca a casi la totalidad de las trabajadoras del servicio doméstico. Ni siquiera las trabajadoras estatales son ajenas a las remuneraciones por debajo del costo de la CNA (45,7 por ciento).

Las desigualdades de género en el ámbito salarial, se han atenuado en los últimos años, pero no por una mejora salarial entre los hombres sino a través de una nivelación hacia abajo también para ellos. Considerando el promedio, en 2010 las mujeres ganaban el 73 por ciento del salario de los hombres (10 por ciento más que el 2001), con una brecha más amplia a favor de los hombres entre los directivos y entre los trabajadores no calificados. Las brechas tendieron a cerrarse entre los profesionales y trabajadores de los estratos ocupacionales medios.

En el 2010, las mujeres conformaban el 43,8 por ciento de la población asalariada, sin embargo recibían solamente el 30,1 por ciento de toda la masa salarial de las ciudades. Este es un indicador que pone en evidencia el carácter suplementario que se le asigna al trabajo remunerado de las mujeres, una concepción social de la que se sirve el empresariado para aumentar sus ganancias.

Hoy como antes la división sexual del trabajo es funcional para el sistema económico puesto que no solo garantiza la oferta de mano de obra subsidiada por el trabajo de las mujeres, sino también facilita la discriminación salarial de las mujeres sobre todo cuando se trata de personas con escolaridad media o baja, colocándolas en desventaja.

TRABAJADORAS A DOMICILIO Y A DESTAJO: SIN DERECHOS

“Es una cooperativa que tiene su directorio y sus responsables, pero igual se portan como cualquier empresario. En esta cooperativa somos más o menos 200 trabajadores, 90 por ciento mujeres y sólo 10 por ciento son varones. Unas son internas con contratos indefinidos y otras son externas que no tienen ningún tipo de contrato, dependen de los encargados que las organizan en centros, las preparan en la forma del trabajo y del tejido, incluso en las provincias. En cada centro de trabajo están entre 20 a 25 mujeres tejedoras que sólo tienen su pago y nada más. Una vez que recogen el material tejen en sus casas y tienen 20 a 25 días para entregar el tejido a mano, por lo que la encargada que es pagada por la empresa, les paga por producto, a destajo, de 170 a 180 bolivianos por chompa mensualmente.

“Antes tenían un pequeño bono anual, ahora no tienen nada. No conocen lo que son el bono de producción, el pago de las horas extras, la afiliación a la Caja,

¹² De acuerdo con los ponderadores del INE, el rubro de alimentos representa el 39 por ciento del costo de la canasta familiar básica.

vacaciones y otros, además su trabajo depende de la época y de los pedidos que tenga la cooperativa”. (Dirigente de una empresa de tejidos de exportación).

“En la empresa trabajamos 55 personas, la mayoría somos mujeres. Todos hemos comenzado con contratos a prueba por 1 a 2 meses con el salario mínimo, después de ese tiempo, si sabes te quedas como trabajador de planta... Pero, existen unas 20 mujeres que vienen a trabajar como personas particulares ayudando en el hilvanado, el terminado y cobran a destajo por docena de hilvanado que hagan. No conocen aguinaldo, bono de producción, pago de horas extras y otros beneficios sociales. Hay gente que hace años trabaja así, ellas ya saben en qué fecha hay trabajo...”

“Las que trabajamos en la planta no es que tengamos todo. Al empresario le cuesta cumplir con nuestros beneficios sociales. Recibimos maltrato por parte de los que nos dirigen en la producción, la encargada nos grita para que avancemos más, para que nos apuremos... Nos hemos quejado al gerente y en algo ha cambiado la situación... La mayoría somos mujeres, pero ya están contratando varones, yo creo que es por no pagar las horas extras a las mujeres... El año pasado llegó la fecha del día de la mujer, nuestro dirigente entró a hablar con el gerente para que nos vayamos y le dijo no hay problema que se vayan pero la hora extra no les pago, así que ninguna de las mujeres quiso moverse. Así nomás nos tratan...” (Trabajadora de una industria textil).

Precariedad laboral: el destino de las mujeres

Los indicadores presentados, muestran que la situación de las mujeres en el trabajo asalariado ha empeorado significativamente en el transcurso de la última década. Al año 2010, apenas el 10 por ciento de las mujeres tenía un trabajo adecuado, a diferencia del 2001, cuando este porcentaje era del 27 por ciento. Desde entonces, lo que aumenta es el empleo precario extremo, que afecta al 36 por ciento de las trabajadoras, en particular en el servicio doméstico y en los sectores semiempresarial y empresarial.

En síntesis, la calidad de los empleos de las mujeres se aleja cada vez más de lo que dictan las normas. Mientras tanto, el Estado ha resignado los objetivos de generación de más y mejores empleos en las políticas públicas, abandonando una de las cuestiones centrales para el bienestar de la población, todo esto en medio de un discurso de inclusión social y equidad de género.

(*) Texto extraído de Escobar y Rojas, **Más asalariados, menos salario. La realidad detrás del mito del país de independientes**. CEDLA, 2012)