

**Poder de negociación y empleo femenino.
Un análisis desde el caso de las trabajadoras
mendocinas.**

Marzonetto, Gabriela Lucía

Octubre 2013

Ciepp

CENTRO INTERDISCIPLINARIO PARA EL ESTUDIO DE POLITICAS PUBLICAS

Rodríguez Peña 557, 2° F, Buenos Aires, Argentina. **Telefax:** (54-11) 4371-5136 o
4371-9079. **Email:** ciepp@ciepp.org.ar **Web:** www.ciepp.org.ar



Gabriela Lucía Marzonetto es politóloga y administradora pública por la Universidad Nacional de Cuyo y maestranda en Políticas Públicas por la Georgetown University.

El siguiente documento de trabajo no ha sido evaluado por un comité editorial, y lo expresado en el mismo es de exclusiva responsabilidad del autor y puede no reflejar las opiniones de la Institución.

Marzonetto, Gabriela (2013) *Poder de negociación y empleo femenino. Un análisis desde el caso de las trabajadoras mendocinas.* Documentos de Trabajo CIEPP, 87, Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas, Octubre.

ISSN: 1668-5245

Derecho de Autor © Gabriela Lucía Marzonetto | Algunos Derechos Reservados Licencia Creative Commons Argentina Atribución –No Comercial - Compartir Obras Derivadas Igual 2.5

Usted es libre de copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra bajo las siguientes condiciones:

Reconocimiento: Debe reconocer y citar al autor original.

No comercial: No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

Derivadas igual: Si usted altera, transforma, o crea sobre esta obra, sólo podrá distribuir la obra derivada resultante bajo una licencia idéntica a ésta.

Más información sobre la licencia en: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/ar/>



| | |
|--|-----------|
| Resumen..... | 4 |
| 1. Introducción..... | 5 |
| 2. El Poder de Negociación..... | 6 |
| 2.1 Las normas sociales como mecanismos condicionantes del poder de negociación .. | 11 |
| 2.2 La negociación en el hogar..... | 13 |
| 3. Características de la participación femenina en el empleo..... | 15 |
| 3.1 Participación laboral femenina: tipo de empleo y condiciones laborales..... | 15 |
| 3.2 Preferencias y percepciones de las mujeres en el mercado laboral | 19 |
| 3.2.1 La importancia de las preferencias de las mujeres en el empleo..... | 19 |
| 4. Elementos diferenciales del Poder de Negociación de las mujeres..... | 25 |
| 4.1 Valoración del tiempo..... | 25 |
| 4.2 La aversión al riesgo | 26 |
| 4.3 Los valores de desacuerdo..... | 28 |
| 5. Mecanismos para empoderar a las trabajadoras..... | 29 |
| 6. Conclusiones | 32 |
| Bibliografía..... | 35 |

Resumen

Analizar la posición de las mujeres en el mercado de empleo es complejo. Las características de la misma no solo están dadas por el nivel de formalidad, el grado de formación y el tipo de empleo al que acceden, sino que también se ve condicionada por los patrones culturales, la división sexual del trabajo y la posibilidad de conciliación entre vida personal y carrera profesional, entre otras. Las particulares características de la participación laboral femenina tienen consecuencias sobre el nivel de empoderamiento de las mujeres al momento de la negociación por mejores condiciones laborales. Este trabajo busca analizar cómo influyen estas particularidades en el proceso de negociación laboral de las mujeres, tomando como base la teoría del poder de negociación de John Elster.

Evidenciar la situación de desigualdad y debilidad de las mujeres al momento de las negociaciones laborales es importante para repensar las políticas públicas en torno al empleo tomando en consideración las diferencias de género.

Abstract

To analyze the position of women in labor market is a complex task. The characteristic of their participation is the result of a variety of factors such as the degree of formality in the workplace, the workers skills and training and the type of employment they access. Also, their participation is conditioned by cultural patterns, sexual division of labor, and the capability of conciliation between labor and family life, among other aspects. The particular characteristics of the female participation in labor market have consequences in the women's empowerment in the labor bargain process. This paper aims to analyze the influences of those characteristics in the female labor bargaining process. This analysis is based on the theory of bargaining power developed by John Elster.

It is quite important to make evident the inequality and weakness of the women's bargain position in order to rethink the public policies regarding female participation in labor market.

“La mayoría de las mujeres que trabajan no se evaden del mundo femenino tradicional; no reciben de la sociedad, ni de sus maridos, la ayuda que les sería necesaria para convertirse concretamente en iguales a los hombres”

(Simone de Beauvoir, El Segundo Sexo, 2008, pp. 676).

1. Introducción

Al momento de negociar mejores condiciones laborales frente a los empleadores, no todos los trabajadores se encuentran en igualdad de condiciones, ya que estas varían dependiendo el nivel de formalidad, el grado de formación y el tipo de empleo; pero ¿qué ocurre si son las mujeres trabajadoras las que se encuentran en un proceso de negociación por mejores condiciones laborales? La situación se torna más compleja porque ya no solo depende de las condiciones señaladas, sino que también depende de determinados patrones culturales, de la división sexual del trabajo, de la posibilidad de conciliación entre vida personal y carrera laboral, y del efecto de éstas sobre sus preferencias personales, entre otras, que crean especificidades de género que las diferencian de los varones.

El objetivo del presente trabajo es demostrar las diferencias en el proceso de negociación laboral si, entre los agentes del proceso, el más débil es mujer. Para ello se analizan los diferentes elementos de la teoría del Poder de Negociación de John Elster y se toman como caso de estudio las particularidades de la participación laboral femenina en Mendoza en la actualidad (años 2003-2012)¹.

La decisión de analizar la negociación entre trabajadora-empleador/a, y no el proceso de negociación colectiva, se debe a que por las características propias del empleo femenino (altamente precarizado) este se encuentra en gran medida fuera de dicho proceso y, a su vez, se corrobora una falta de atención a las problemáticas específicas de género en las agendas sindicales al momento de llevar adelante negociaciones colectivas. Para ilustrar esta situación, en el año 2012 se realizaron entrevistas a mujeres trabajadoras de entre 23 y 53 años, de diferentes estratos sociales y con distintos niveles de formación y de diversas realidades familiares del Gran Mendoza².

¹ Este trabajo se basa en una tesis de licenciatura titulada “El poder de negociación femenino en el mercado laboral mendocino en la post-convertibilidad (2003-2010)”.

² Se realizaron entrevistas a trabajadoras de los departamentos de Maipú, Guaymallén, Godoy Cruz y Ciudad de Mendoza, de diferentes situaciones laborales y familiares en base a un *muestreo por oportunidad*.

En la primera parte del trabajo se introduce la noción de Poder de Negociación, haciendo hincapié en sus factores determinantes, el modo en que se relacionan y la importancia de las normas sociales en el proceso de negociación, y en particular en el proceso de negociación femenino. Luego se describe la situación de las mujeres en el mercado laboral mendocino, tomando en consideración las características económicas (tipo de ocupación, nivel de desempleo, subocupación y sobre ocupación), sociales (arreglos familiares, conciliación de vida personal y laboral) y culturales (incidencia de patrones culturales en las preferencias y trayectorias laborales femeninas).

Ya con una idea clara sobre la noción de Poder de Negociación y de la situación de las trabajadoras mendocinas en el mercado laboral, se realiza un análisis de los tres factores determinantes del modelo teórico de Elster tomando en consideración los elementos que condicionan la participación laboral de las mujeres, y la particular percepción de ellas sobre su situación en el ámbito laboral. Este análisis en profundidad de las particularidades del poder de negociación de las mujeres nos permitirá establecer cuáles son los elementos a tener en cuenta a la hora de diseñar políticas públicas de empleo que empoderen a las trabajadoras.

2. El Poder de Negociación

La idea de Poder de Negociación implica la existencia de una instancia de negociación cooperativa donde: I) la opción de la negociación es mejor que la ausencia de esta, y II) no existe una situación de mera explotación (Elster, 2006). Esto último no quita que puedan existir fuertes asimetrías en las posiciones de los distintos agentes dentro de un proceso de negociación; lo importante para que se dé una situación de negociación es que los agentes tengan elementos de juicio como para advertir que “algo puede negociarse”. En una negociación los agentes llevan adelante una estrategia relativa a sus intereses explícitos e implícitos. En este marco, el *Poder de Negociación* es aquel que permite a los agentes mejores posiciones y estrategias para lograr sus objetivos (Casasas y Loewe 2001; Elster 2006).

Toda negociación es indefectiblemente un proceso relacional, por ello el poder de negociación del cual están dotados los agentes no es una característica estática de éstos, sino una característica propia de su asociación, por lo tanto es un concepto relativo y dinámico. El problema de toda negociación es sobre qué puntos las partes se pondrán de acuerdo, y para la determinación de este acuerdo el poder de negociación relativo de cada parte es crucial: el corolario de una negociación así entendida (sin un arbitraje que pueda imponer condiciones a las partes) “no es aquel abstractamente justo, sino aquel que resulta de la interacción y

confrontación de agentes dotados de poder de negociación diferente” (Elster, 2006: 76). La fuerza negociadora en el contexto de una negociación por condiciones laborales implica una manipulación, de cada una de las partes, de elementos objetivos y subjetivos para el logro de una posición favorable en el mercado laboral.

“Los principales factores determinantes del poder de negociación son aquellos que pueden establecer el nivel de bienestar de cada una de las partes negociantes cuando la relación termine” (Seiz, 1991: 24). Al mismo tiempo es necesario saber que “en toda negociación laboral se deben tener objetivos claros en lo referido a la naturaleza del trabajo, la intensidad del mismo, salarios y beneficios, y condiciones de trabajo” (ídem).

Esto implica que al analizar la posición de cada uno de los agentes al momento de la negociación también hay que tomar en cuenta la relación entre elementos objetivos y subjetivos que funcionarán como variables críticas. Según Elster (2006:100) “en principio solo importan los elementos subjetivos; sin embargo en la práctica solo son observables los elementos objetivos”.

La relación entre los elementos objetivos y los elementos subjetivos que entran en juego en una negociación es compleja. “Así como una persona tiene diferentes preferencias temporales y diferentes actitudes frente a los riesgos en diferentes niveles de riqueza, las diferencias subjetivas entre las personas pueden ser producidas por diferencias objetivas” (2006:100). En otras palabras, las condiciones materiales de los/las agentes pueden influir en las preferencias de las partes a la hora de la negociación.

Con el objeto de analizar el poder de negociación en una situación específica, dividiremos al mismo en tres factores determinantes que asisten a las partes a mejorar relativamente su posición y estrategia: I) *las preferencias temporales*, II) *la aversión a correr riesgos* y III) *los valores de desacuerdo* (u opciones internas).

Según Elster (2006), “cuanto más impaciente sea una parte, cuanto más reacia sea a correr riesgos y cuanto más baja sea su utilidad de desacuerdo, tanto más débil es su posición negociadora. Estos elementos subjetivos están en alto grado de correlación entre sí y con la riqueza objetiva de las partes³”(2006: 100).

La **valoración del tiempo** se vincula con las “preferencias temporales”, que se representan en base a la “urgencia” o, lo que implica lo mismo, la “paciencia” de cada una de las partes en el proceso de negociación. Si una de las partes está urgida a “cerrar el trato”, se

³ “En condiciones corrientes los menos acaudalados son más impacientes, más reacios a correr riesgos y tienen un nivel más bajo de utilidad de desacuerdo” (Elster, 2006:100).

encuentra en una posición de desventaja con aquella que no ve sus intereses menoscabados si se alarga el proceso de negociación; si a éstos sumamos que la parte con más “paciencia” es consciente de la urgencia de la otra parte, la ventaja que otorga su preferencia temporal la empodera notablemente.

Las preferencias temporales se presentan de dos maneras: 1) como factores objetivos, donde entran en juego los ingresos (o riqueza, en términos de Elster) de las personas en el proceso de negociación y 2) como factores subjetivos, donde las personas pueden diferir en sus tasas subjetivas de preferencia temporal debido a circunstancias personales.

Tabla N° 1: Valoración del tiempo en base a la urgencia y la paciencia de las partes.

| Urgencia | Paciencia |
|---|---|
| Posición de desventaja frente a aquella que no ve sus intereses menoscabados si se alarga el proceso de negociación | Si es consciente de la urgencia de la otra parte, la ventaja que otorga su tasa de preferencia temporal la empodera notablemente. |

Fuente: elaboración propia en base a Elster (2006)

Por **aversión al riesgo** se entiende a la actitud de los agentes ante situaciones de incertidumbre. Supongamos dos extremos posibles de respuesta a una situación de incertidumbre: una aversión total a cualquier riesgo y una indiferencia absoluta ante el mismo. Se podría decir que un agente que presenta un alto grado de aversión al riesgo tiene una actitud “conservadora” e intentará que la negociación le garantice una solución segura, por mínima que sea; el valor en juego es la “seguridad” que otorga finalizar la negociación. Por el contrario, una persona con un bajo grado de aversión al riesgo, o sea con una actitud más “arrojada”, podría optar por maximizar los beneficios a conseguir indistintamente de las posibilidades concretas de hacerlo.

Ahora supongamos que las dos partes de nuestra negociación presentan las situaciones arriba descritas. El agente que posee mayores niveles de aversión al riesgo seguramente cederá ante el avasallamiento del agente que, con una actitud más arrojada, no tome en consideración el riesgo posible de la negociación y busque optimizar su situación. La posición “conservadora” es, normalmente, la de aquellos agentes que se encuentran en una situación más desfavorable dentro del proceso de negociación, y que buscan garantizarse un

mínimo de estabilidad. Es decir, otra vez encontramos condicionamientos tanto objetivos, como la riqueza de los agentes que los llevarán a actuar de modo más arrojado o conservador, y elementos subjetivos propios de las personalidades de cada agente y de las preferencias internas de los mismos.

Tabla N° 2: Aversión al riesgo en base a las posiciones de los agentes negociadores

| Aversión al riesgo | Indiferencia al riesgo |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Posición conservadora • Intentará una negociación que le garantice una solución segura | <ul style="list-style-type: none"> • Posición más arrojada • Optará por maximizar los beneficios a conseguir indistintamente de las posibilidades concretas de hacerlo |

Fuente: Elaboración propia en base a Elster (2006)

Por último, los **valores de desacuerdo** u “opciones internas”, representan los costos relativos a la falta de acuerdo para cada una de las partes de la negociación. Estos *son el más importante blanco a que apunta la acción estratégica de las partes en la negociación* (2006: 112). Son relativos ya que varían según la posición de las partes, lo que los hace determinantes para medir su poder de negociación.

Los valores de desacuerdo se representan mediante el *punto de desacuerdo* que “debe ser interpretado como las utilidades que reciben los individuos mientras el proceso de negociación no fructifica” (Casassas y Loewe, 2001: 6) y su cuantificación determina cuánto pierde cada parte por la falta de acuerdo.

El costo del desacuerdo para los/las trabajadores/as implica perder, aunque sea de forma temporal, la fuente de sustento de ellos/ellas y sus familias. Claramente, si esta no está garantizada su poder de negociación frente a los/las empleadores/as se ve disminuido.

Al mismo tiempo, el costo de desacuerdo también es importante para los/las empleadores/as, y debe ser entendido como las utilidades pérdidas durante el transcurso de la negociación (costos por falta de productividad, gastos corrientes que no pueden ser parados, etc.).

Es por ello que el valor del desacuerdo es un elemento central para entender, por un lado, la importancia de llegar a un acuerdo por parte de los dos agentes y, por otro, el poder relativo de negociación de cada uno.

Los costos de desacuerdo pueden afectar tanto los intereses como las estrategias de los empleadores/as y de los/las trabajadores/as. Y en caso de que no se llegue a un punto de acuerdo, y el resultado de la negociación sea la salida de los/as trabajadores/as, los costos de desacuerdos también afectan a los empleadores/as, como se observa en la tabla siguiente (tabla n°3).

Tabla N° 3: Costos de desacuerdo para trabajadores y patronal.

| Trabajadores/as | Empleadores/as |
|---|--|
| <p><u>Implica considerar:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disponibilidad de trabajos alternativos acompañados de ofertas de aumentos salariales, 2. Acceso a subsidios del Estado o de los sindicatos, 3. Ingresos no derivados del trabajo (caja de resistencia). | <p><u>Implica considerar:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disponibilidad de otros trabajadores con capacidades equivalentes y que perciban salarios menores a los que demandan los agentes de la negociación, 2. Costos de entrenamiento de nuevos trabajadores que replacen a los anteriores, 3. Costos legales de indemnización de empleados. |

Fuente: Elaboración Propia en base a Elster (2006).

El poder de negociación de los agentes no siempre se determina en el mismo proceso, debido a que el resultado de una negociación puede afectar negociaciones futuras, y los componentes subjetivos del poder de negociación pueden ser una función de la historia y del contexto de las negociaciones anteriores.

Luego de explicar los factores determinantes del poder de negociación, se puede decir que los agentes aumentarán su fuerza de negociación en la medida en que puedan alcanzar reducidos costos de desacuerdo, reducida aversión al riesgo y reducida valoración del tiempo (2006: 102).

2.1 Las normas sociales como mecanismos condicionantes del poder de negociación

En la literatura sobre Poder de Negociación (Elster, 2006, Seiz, 1991, Agarwal, 1999) las normas sociales aparecen como mecanismos condicionantes de las estrategias de los agentes. Las normas sociales deben ser entendidas en relación a la percepción que los agentes tienen sobre ellas y al modo en que adaptan sus comportamientos y preferencias a esta percepción. De aquí puede inferirse que el modo en que las mujeres perciben -y son afectadas- por las normas sociales es clave para entender las particularidades de su poder de negociación.

Agarwal define a las normas sociales como construcciones socio-culturales, por lo tanto no son universales y tienen la capacidad de mutar y evolucionar en el tiempo. Con sus transformaciones también se modifican las percepciones de las mismas.

El problema de las percepciones es que son difíciles de cuantificar y, por tanto, de sistematizar. Por ello el presente análisis deberá complementar los aspectos teóricos de estos modelos incorporando un análisis de los aspectos subjetivos de las agentes del proceso de negociación.

Según Agarwal (1999:27) las normas pueden influir en la negociación al menos de cuatro formas: (i) *Delimitan lo que puede negociarse*, (ii) *Determinan o restringen la capacidad negociadora*, (iii) *Influyen en el modo en que se lleva a cabo el proceso de negociación*, (iv) *Constituyen per se un elemento que debe negociarse*.

En relación a estas formas de influir de las normas sociales, podemos notar que las normas sociales forjadas bajo patrones culturales patriarcales⁴ perjudican a las mujeres. Este es el caso de la negociación de convenios colectivos de trabajo en los que rara vez se toman en cuenta factores objetivos (como la creación de salas maternas para sus hijos) o subjetivos (la elección de trabajar menos horas para tener mayor tiempo para el cuidado de hijos/as) que hacen a las problemáticas propias de las mujeres.

Otro aspecto a tomar en consideración es que “el resultado de una negociación será menos favorable a una persona cuanto menos valor atribuya a su propio bienestar en relación al bienestar de otros” (Agarwal 1999:35). Siendo, por ejemplo, el caso de las mujeres

⁴ Los patrones culturales patriarcales implican la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general (Gamba, 2009: 258).

proveedoras que priorizarán la subsistencia y bienestar de sus hijos/as y demás miembros del hogar por sobre sus condiciones laborales.

Según Sen, “la identidad familiar llega a ejercer una influencia tan fuerte sobre nuestras percepciones que puede parecernos difícil formular una noción clara de nuestro propio bienestar individual”(1990: 63). Si se le preguntara a una mujer trabajadora con familia, por su propio bienestar, probablemente esta respondería desde el punto de vista de su interpretación del bienestar de su familia. Esto es debido a que hay variaciones considerables en lo que respecta a la percepción de la individualidad de las mujeres, lo que implica que en la medida en que las divisiones intrafamiliares entrañen desigualdades significativas en la distribución del cuidado, la falta de percepción del interés personal, combinada con un gran interés en el bienestar de la familia, es el tipo de actitud que ayuda a mantener las desigualdades entre varones y mujeres (Sen, 1990: 63-65).

A los fines de conocer cómo operan las percepciones en el Poder de Negociación de las mujeres se realizaron entrevistas semi-estructuradas a trabajadoras mendocinas y, a partir de la codificación y el análisis del material recogido, se logró inferir la forma en la que las normas sociales afectan la participación laboral femenina.

En el fragmento de la entrevista n° 8, se ejemplifica la noción sobre el bienestar personal y familiar:

La opción era irme temprano y volver a la noche, entonces no me veía con mi hijo prácticamente. De todas maneras ese sacrificio lo hice mientras mi hijo estuviera en la universidad. Para que pudiera estudiar y no tuviera esa obligación de él bancarse los estudios. La meta era que cuando él terminara sus estudios yo podía cambiar de trabajo pudiendo ganar menos pero teniendo una mejor calidad de vida y no ver la vida pasar por una vidriera [...] Es que cuando mi hijo era chico lo único que pensaba era en la manutención, así tuviera que trabajar de minera. Sí o sí yo tenía que trabajar de lo que sea y lograr que él estudiara [...] Yo tenía que trabajar para mantener a mi hijo.

Entrevista n° 8 (Ester, de 51 años, divorciada madre de un hijo de 25 años. Secretaria ejecutiva de un multimedios local)

En base a lo expuesto por Sen (1990), y como se ilustra en el fragmento de la entrevista, se puede observar cómo la percepción de determinadas normas sociales (en este caso la percepción sobre el “rol de madre” y su efecto en las opciones sobre la carrera profesional) contribuye a que las mujeres se encuentren en una situación de mayor debilidad frente a sus empleadores/as al momento de la negociación.

Las normas sociales se vinculan con el desarrollo de factores objetivos y subjetivos que afectan el poder de negociación de las mujeres. Un análisis de las mismas nos permite incorporar a la teoría del poder de negociación elementos específicos que pongan en foco la situación de las mujeres.

Con todo, podemos observar que algunas condiciones familiares, como la presencia de niños o la jefatura femenina de hogar, operan como factores objetivos afectando el poder de negociación de las mujeres. Al mismo tiempo existen factores subjetivos que también influyen en la fuerza negociadora de estas, entre ellos la literatura destaca elementos como *el techo de cristal*⁵, que busca responder el interrogante de por qué las mujeres profesionales están subrepresentadas en los puestos de mayor jerarquía y, llegando a un determinado nivel de su carrera profesional, encuentran su techo (Burín, en Gamba, 2009:320); y *el piso pegajoso* que alude a la situación de las mujeres en los estadios más bajos de las jerarquías, con magros salarios, empleos informales y de baja calidad, y con pocas perspectivas de progreso, a las que se les hace muy difícil salir de esas situaciones principalmente por la inexistencia de apoyos para los cuidados (que no pueden costear) y por la falta de oportunidades de capacitación en el trabajo, casi como si una fuerza invisible las mantuviera pegadas al piso (Ardance y Celiberti, 2011: 9).

2.2 La negociación en el hogar

Las normas sociales que inciden en la negociación de las mujeres por condiciones laborales, van más allá de la relación contractual en el mercado de empleo ya que también inciden en una negociación adicional, pero no menos importante, que las mujeres deben tener al interior de los hogares.

Para conciliar la vida personal y laboral, la mayoría de las mujeres deben enfrentar normas sociales que las fuerzan a estar doblemente ocupadas: deben resolver el trabajo doméstico y de cuidado⁶ y, a partir de esto, pueden resolver su participación en el mercado de

⁵ El techo de cristal opera como una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar que les impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar (Burín, en Gamba, 2009:320-322).

⁶ El cuidado repercute en la calidad de vida de quienes reciben cuidados y en la de quienes cuidan. El cuidado es una necesidad de todas las personas, que requerimos recibir alimentación, estar higienizados, vivir en un hábitat adecuado, trasladarnos, interactuar con otras personas de nuestro entorno familiar y fuera de él. La noción de cuidado hace referencia a este “nutrir” física y simbólicamente a las personas, para sobrevivir en sociedad (Rodríguez Enríquez y Sanchis, 2010).

empleo. En otras palabras, las mujeres no solo tienen que negociar en el mercado laboral sino que también deben hacerlo en sus propios hogares (Seiz, 1991:24).

Agarwal sostiene que “las mujeres que ganan dinero tienen más poder de negociación dentro de sus unidades domésticas que las que solo son amas de casa, debido entre otras cosas, a la devaluación cultural del trabajo doméstico” (1999:24). Por ello que las mujeres participen en el mercado laboral incide en las dinámicas de los hogares. Sen plantea que la participación laboral de las mujeres puede, por un lado, incrementar el control general de ellas sobre sus familias y, por otro lado, incrementar sus posibilidades de bienestar dentro de la familia como respuesta de sus ingresos externos (1990: 100).

La negociación sobre las tareas domésticas al interior del hogar es sumamente importante porque implica: (i) evidenciar la división sexual del trabajo reproductivo y doméstico y (ii) evidenciar que el tiempo ocupado en este tipo de trabajo es un factor determinante en la posibilidad real de participación en el mercado de empleo remunerado. Por ello, aquellas mujeres que puedan negociar las responsabilidades domésticas tendrán mayor poder de negociación en el mercado; a la vez que la participación laboral les permite tener una mejor posición a la hora de la negociación al interior del hogar. Esto se debe a que los ingresos externos pueden darle a la mujer: (i) una mejor posición de ruptura⁷, (ii) posiblemente, una percepción más clara de su individualidad y bienestar, y (iii) una mayor contribución percibida a la posición económica de la familia (Sen, 1990: 100).

En un fragmento de la entrevista n° 6, se observa la situación de doble negociación y de doble ocupación de las mujeres.

Él (pareja) cree que hace mucho, que me ayuda en lo que puede pero a mí no me alcanza, porque él viene de trabajar y no hace nada más, y en lo que me ayuda de todos modos no me alcanza [...] Tengo que negociar, o sea él nunca siente naturalmente que tiene que hacer las cosas, si hace algo es porque probablemente yo hice algo más pesado primero [...] Lo hace espontáneamente cuando ya mi humor llego al límite de mal, cuando ya estoy muy nerviosa, cuando me quedo dormida, ahí es cuando realmente se pone, pero las cosas no las hace como yo, las hace a media. Las hace como puede.

Entrevista n° 6 (Daniela de 24 años, en pareja, madre de una bebé de 4 meses. Trabaja en una repartición pública del Estado provincial).

⁷ Se entiende por “Posición de Ruptura” a la opción de no cooperar en la negociación, y por tanto implica cerrar la negociación (Sen, 1990: 77).

Se puede decir que las mujeres están sujetas a una doble negociación, generándose un proceso de retroalimentación entre las negociaciones del hogar y del ámbito laboral. Esta doble negociación está afectada por las normas sociales que demarcan roles y la división sexual del trabajo, por lo que los resultados de una de las negociaciones repercutirá en la otra negociación, incidiendo tanto en sus relaciones familiares como en su participación laboral.

Esta doble negociación debilita la posición de las mujeres en el mercado laboral. En el siguiente apartado se analizarán estas características para comprender cómo afectan su Poder de Negociación.

3. Características de la participación femenina en el empleo.

3.1 Participación laboral femenina: tipo de empleo y condiciones laborales.

Para analizar el poder de negociación de las trabajadoras mendocinas es necesario conocer las condiciones actuales de su participación laboral. Se utilizó información estadística del IV informe trimestral de 2012 de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) para realizar un paneo general sobre tipo de empleo y ramas de actividad, entre otras, donde las mujeres están insertas.

Según datos de la EPH, en el Gran Mendoza la tasa de actividad⁸ femenina es menor a la masculina, y como consecuencia la tasa de empleo⁹ femenino es menor a la masculina.

Tabla n°4. Indicadores socioeconómicos por sexo, para Gran Mendoza (IV trimestre 2012).

| | Mujeres | Varones |
|-----------------------------|---------|---------|
| Tasa de Actividad | 45.1 | 69.0 |
| Tasa de Empleo | 42.9 | 67.2 |
| Tasa de desocupación | 4.9 | 2.7 |

Fuente: Elaboración propia en base a Informe de prensa EPH-INDEC

⁸ Tasa de actividad: calculada como porcentaje entre la población económicamente activa y la población total (de 14 años y más) (INDEC).

⁹ Tasa de empleo: calculada como porcentaje entre la población ocupada y la población total (de 14 años y más) (INDEC).

Las mujeres encabezan el subempleo mientras que los varones encabezan la sobre-ocupación. Esta sobre-representación femenina en el subempleo se debe principalmente a que las mismas participan en el mercado laboral en ocupaciones que les permitan conciliar los tiempos para dedicarse al cuidado de los hijos/as, situación que por lo general tiene relación con la edad y la cantidad de hijos a cargo¹⁰ (mientras más pequeños sean los hijos, o más hijos tengan, menor será la participación en el mercado laboral).

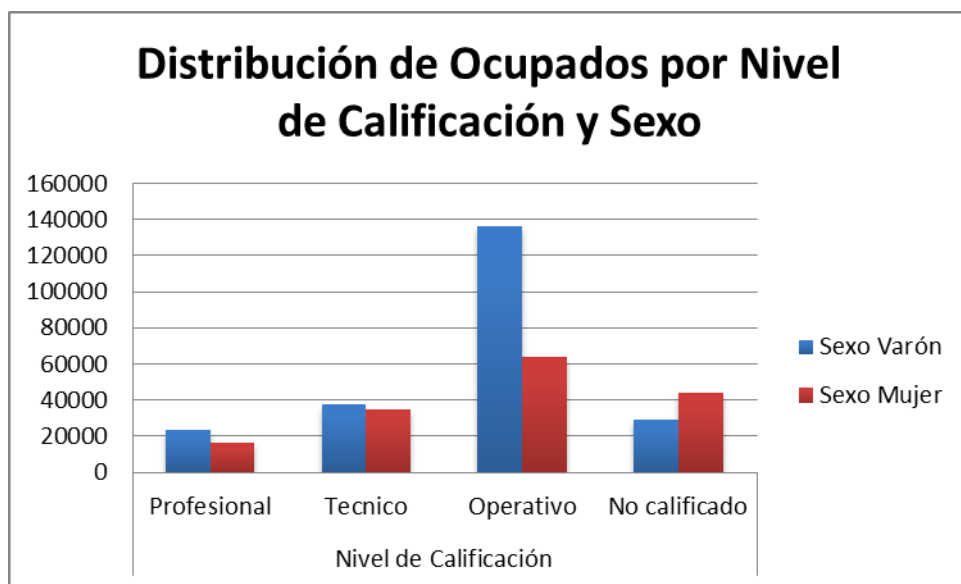
Del total de los/las trabajadores profesionales, el 41,12% son mujeres, mientras que el 58,87% son varones, aun cuando existe un marcado patrón de feminización de la matrícula y egreso universitario que demuestra que las mujeres tienen mayor formación profesional que los varones (pero esto no tiene su correlación con el nivel de acceso a puestos jerárquicos, ya que las mujeres solo ocupan el 27,2% de los mismos). En el nivel técnico la participación laboral femenina es similar a la masculina. Esto se debe en parte a la alta participación laboral femenina en las instituciones del Estado, y a que en el ámbito privado las mujeres de mayor calificación por lo general acceden a cargos medios y a equipos técnicos.

En relación al trabajo operativo se observa un marcado componente masculino y una menor participación femenina (del 30%), mientras que las mujeres predominan en el empleo no calificado ya que representan el 60% del mismo (el 54,7% del total de la participación femenina en el mercado laboral pertenece a este segmento ocupacional). Esto en parte porque los trabajos operativos incluyen ocupaciones como la metalúrgica, metalmecánica y construcción, que son realizados, en su mayoría, por varones. Por su parte, el predominio de las mujeres en el empleo no calificado, se debe, entre otras, a la participación de las mismas en el empleo doméstico.

El 17% de las mujeres de la PEA mendocina se encuentran trabajando en el servicio doméstico (el 96% del mismo es realizado por mujeres), la cual es una rama de actividad sin calificación y de escaso nivel de formalización. En vistas de este panorama de baja formalización y precarización del trabajo doméstico, que se reproduce a nivel nacional, en abril de 2013 se promulgó la Ley Nacional N° 26.844 de Régimen especial de Contrato de trabajo para el personal de casas particulares, que busca formalizar la situación de las empleadas del sector. De todos modos, dicha ley aún no se ha reglamentado y por tanto las empleadas domésticas siguen estando precarizadas.

¹⁰En Argentina “prácticamente el 80% de las mujeres sin hijos participa del mercado laboral (72,1% está ocupada y 7,1% desocupada), porcentaje que disminuye al 59,1% en el caso de las madres de hasta dos hijos, al 52,7% de las que tienen tres y cuatro hijos, y al 45,3% de las madres de familias numerosas (más de 4 hijos)” (Lupica, 2010:29). Esta situación se evidencia en las entrevistas realizadas a trabajadoras con hijos a cargo.

Gráfico N° 1.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH, IV trimestre 2012.

Como se observa en la tabla N° 5, la mayor participación femenina se da en ramas de actividad relacionadas al cuidado de terceros, como educación, servicios sociales y de salud, y servicio doméstico, que por lo general son empleos peores pagos.

Tabla N° 5. Distribución de ocupados por sexo y rama de actividad

| Rama de actividad | Distribución de ocupados | | | Porcentaje de mujeres en cada rama ¹ |
|---|--------------------------|---------|---------|---|
| | Total | Varones | Mujeres | |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 41,3 |
| Industria Manufacturera | 12,8 | 16,7 | 7,2 | 23,3 |
| Construcción | 8,0 | 13,0 | 0,8 | 4,1 |
| Comercio/Restaurants/Hoteles | 25,1 | 26,2 | 23,6 | 38,8 |
| Transporte/Almacenamiento/ Comunicación | 5,4 | 7,7 | 2,2 | 16,9 |
| Finanzas/Seguros/Bienes Inmuebles/Servicios Empresariales | 11,1 | 12,6 | 9,1 | 33,7 |
| Administración pública y defensa | 12,4 | 11,5 | 13,6 | 45,6 |
| Educación | 10,7 | 4,2 | 20,0 | 77,1 |
| Servicios sociales y de salud | 4,4 | 3,2 | 6,0 | 56,7 |
| Servicio Doméstico | 7,2 | 0,5 | 16,7 | 95,8 |
| Otras ramas | 2,9 | 4,4 | 0,8 | 11,3 |

Fuente: DEIE, Participación laboral y política de la Mujer.

Otro aspecto a tomar en consideración es que el ingreso promedio de las mujeres es menor al ingreso promedio de los varones. Esto es en parte consecuencia del efecto simultáneo de la menor cantidad de horas trabajadas en promedio, la sobre-representación en ocupaciones de menores ingresos y la sub-representación en ocupaciones de altos niveles jerárquicos.

Se evidencia que en el mercado de empleo mendocino se presentan las siguientes características: a) las mujeres acceden a trabajos de menor calidad que los varones, registrando menor presencia en puestos gerenciales y mejor remunerados, aun cuando poseen mayor formación; b) las ramas de actividad en las que predominan las mujeres son

educación, salud, comercio y servicio doméstico, debido a que son tareas culturalmente feminizadas; c) las mujeres presentan mayores tasas de desempleo y de subempleo que los varones, y menos tasas de participación que estos.

Este panorama da cuenta de que la situación laboral de las mujeres es peor a la de los varones, como se demuestra con datos estadísticos. Esta situación se debe en parte, a la débil posición de las mismas en la negociación laboral, y en parte al tipo de preferencias laborales de éstas.

3.2 Preferencias y percepciones de las mujeres en el mercado laboral

La participación de las mujeres en el mercado laboral implica una serie de desafíos a tener en cuenta; entre ellos se encuentra el hecho de que si bien el ingreso de las mujeres al mercado laboral es crucial para que muchos hogares no caigan en situación de pobreza -o puedan salir de dicha situación- (Salvador, 2010), parece primar una norma social que establece que mientras los hombres “entran en carrera”, las mujeres “desertan del hogar” (Pautassi, 2007:52) condicionando así sus preferencias al momento de ingresar al mercado laboral.

Estas percepciones salieron a la luz en las entrevistas, evidenciando que los patrones culturales patriarcales juegan un rol fundamental tanto en la vida personal como laboral de las mujeres, y por tanto afectan el poder de negociación de las mismas.

3.2.1 La importancia de las preferencias de las mujeres en el empleo.

En la mayoría de los hogares mendocinos el salario femenino es el segundo ingreso familiar. Esto implica que en las negociaciones entre trabajadoras y empleadores/as entren en juego elementos diferentes al salario. Es decir, en las mujeres cuyos ingresos no son el sostén de hogar, el salario puede pasar a segundo plano. Pero lo que no puede pasar a segundo plano son los aspectos ligados a las percepciones subjetivas de las mismas.

Yo considero que debería ganar más, pero es un tema de que realmente no me influye tampoco, porque me apasiona el trabajo que hago, entonces lo hago con tanta pasión, y lo hago tan bien y me siento tan bien, tan tranquila en el lugar donde estoy, me divierte hacerlo, o sea siempre quiero hacer cosas nuevas que la verdad que lo dejo como en un segundo plano el sueldo.

Entrevista n° 4. Carolina, 27 años, casada y con una hija de 7 años.
Responsable de Comunicación institucional de una empresa transportista.

Es más bajo (el salario en relación al trabajo)[...], pero para mí está bien, podría ser más, no está mal. Pero tengo en cuenta otras cosas, como el clima laboral, el tema de la flexibilidad al momento de decir: “no puedo ir a trabajar porque mi nena está enferma”, yo sé que quizás en otro lugar yo pueda ganar 6 mil pero si mi nena está enferma yo me tengo que ir (a trabajar) y dejarla [...] yo cuento con extras que para mí son muy valorables, o sea no tienen precio al momento de que necesitas que alguien te entienda en el momento en el que estás.

Entrevista n° 1. Aldana, 29 años, madre de una niña de 1 año, separada.
Coordinadora de programas en Fundación de Responsabilidad Social Empresaria.

Dar cuenta de la importancia de las percepciones de las propias trabajadoras en el empleo implica tomar en consideración las relaciones humanas que se dan en el campo laboral, más allá de las responsabilidades contractuales y salariales. Es decir, el clima laboral, evidenciado en el trato diferencial que se da a mujeres y varones, y los arreglos informales materializados en concesiones que permitan la conciliación, entre otros aspectos, son claves para entender las preferencias de las mujeres en el empleo, y por tanto los aspectos a negociar. Estos aspectos serán analizados a continuación a la luz de los testimonios de las entrevistadas.

a) Tratos diferenciales según género

Un aspecto que influye en la participación femenina en el mercado laboral es la discriminación y la diferenciación en el trato.

Se puede decir que los tratos diferenciales –muchas veces de carácter peyorativo- por el hecho de ser mujer y el machismo en la relación laboral son entendidos por las propias trabajadoras como modos de subestimación hacia su persona, que afectan la capacidad de crecimiento laboral e influyen en su autoestima logrando, en muchos casos, afianzar los *techos de cristal*.

La *Subestimación* como elemento diferencial del poder de negociación femenino surgió como *código in vivo*¹¹ de las entrevistas, y hace referencia al lugar que en el ámbito laboral le dan a la opinión y al trabajo de las mujeres. La *subestimación* hacia las mujeres implica el arraigamiento de determinadas normas sociales, donde se respeta la igualdad legal entre

¹¹ Significa que las categorías utilizadas han sido creadas a partir de las entrevistadas y no se corresponden con conceptualizaciones ajenas al material recogido (Meo y Navarro,2009:142)

varones y mujeres pero no se efectiviza realmente. En el fragmento de la entrevista n° 2 se evidencia esta situación.

Y... trabajamos en una empresa transportista, que el personal en su mayoría son hombres, o sea es muy machista el ambiente. Hay veces que lo notas más con los gerentes, la mayoría de ellos son todos hombres. Tenés una gerenta de legales pero digamos que se subestima un poco y la directora ejecutiva que también se subestima [...] Digamos que (se la subestima) en las decisiones grandes, en las reuniones de gerencia no están muy presentes ellas en realidad. Cuando llegan a determinados puntos donde se les tienen que consultar por x cosas se les consulta pero las dejan de lado, es una empresa machista, es una empresa de hombres.

Entrevista n° 2 (Gisela, de 23 años, soltera sin hijos, responsable de marca en departamento de Marketing de una empresa transportista).

Por un lado, muchos empleadores ponen impedimentos a la hora de contratar mujeres para puestos clave de trabajo. En los testimonios de las entrevistadas (n° 2 y n° 8), se evidencia este tipo de situación.

Antes cuando éramos dos en el departamento ingresó Pamela que era madre, desde los dueños de la empresa se dijo que se trataría de que no se forme un equipo entero de mujeres, porque las mujeres después tienen el periodo de lactancia y las licencias del periodo de embarazo, y al momento del armado del departamento lo iba a perjudicar mucho. Y la verdad es que se perjudicó muchísimo porque entró Pamela que había sido madre hacía poco y como toda madre le costaba mucho dejar a la hija, se iba, si la nena estaba resfriada se quedaba en su casa, entonces si vos ves en un departamento que está en crecimiento eso afectaba al 100% [...] Y vino de palabras de ellos (jefes), de que no querían que fuera todo el departamento de marketing femenino.

Entrevista n° 2.

Mi jefe es machista, ¿en qué lo note? Al principio cuando yo estaba sola y mi compañera se incorporó, y la contadora auditora es mujer, y mi otra jefa es mujer. Él (jefe) hizo una reunión en una oportunidad donde dejó sentado de que iba contra su voluntad, de que no le gustaba y que no era partidario de tener mujeres como empleadas. Decía que las mujeres laboralmente la cabeza no está del todo en su trabajo, su cabeza se reparte con el novio, con el marido, con los hijos, con la casa etc., entonces no cree que las mujeres puedan ser tan eficientes como los varones y que no pueden estar incondicionalmente, porque por ahí si se necesita el varón siempre está súper dispuesto y la mujer tiene que coordinar tantas cosas... Eso nos dio a entender. De hecho, con el tiempo le

demostramos que tiene el mejor equipo, que no ha tenido problemas. Lo tuvo que reconocer.

Entrevista n° 8.

Esta situación demuestra que así como está arraigado que las tareas del cuidado son en esencia femeninas, también está presente el creer que las mujeres no pueden sobrellevar el crecimiento profesional con sus responsabilidades en el hogar.

b) Concesiones en el plano laboral¹²

En Mendoza no se encuentran institucionalizados mecanismos de cuidado que permitan la conciliación laboral-familiar de las personas trabajadoras. Entre los mecanismos necesarios para lograr la conciliación se encuentran: la flexibilidad horaria, el teletrabajo, las salas maternas y guarderías en el lugar de trabajo o subvencionadas, por mencionar solo algunas.

En algunas experiencias en empresas se puede observar que la flexibilidad horaria está establecida y permite a las trabajadoras conciliar responsabilidades en determinados momentos, como por ejemplo pedir permiso para participar de una reunión escolar. Pero estos beneficios no están formalmente institucionalizados, por lo que implican que no están garantizados y por ello dependen de la voluntad de los jefes y jefas. Este tipo de beneficios es entendido por las dos partes (la concedente y la beneficiaria) como favores o concesiones, por lo que en el proceso de negociación ponen a las trabajadoras que se benefician de estos en situación de desventaja.

Siempre hay situaciones en la familia que pueden influir en el trabajo. Lo bueno que yo tengo es que tanto por parte de mi familia y de mi área laboral me apoyan. En el caso de que yo tenga algún problema en la familia, o algo así que yo sí o sí me tenga que quedar con mi hija, o una situación extrema que me haya pasado, siempre he contado con el apoyo de mi jefa y de mi sector, o sea nos hemos cubierto, en ese sentido no se me ha complicado.

Entrevista n° 4.

¹² Se utiliza el término *Concesiones en el ámbito laboral*, en base a la definición de Concesión de la RAE: *Acción de conceder o dar una cosa a una persona quien tiene autoridad o poder para ello, especialmente un favor o permiso.*

Esta situación se relaciona con la necesidad de conciliación de vida laboral y carrera profesional de las mujeres, y por tanto con la división sexual del trabajo. Entender esto ayuda a dar cuenta de la importancia de las preferencias y las percepciones de las trabajadoras, y por tanto de los elementos que se debieran modificar para empoderarlas en el mercado laboral.

c) Capacidad de conciliación entre vida personal y carrera profesional

El cuidado refiere a las actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad. Incluye el cuidado directo (la actividad interpersonal de cuidado), proveer las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos, etc.) y la gestión del cuidado (coordinar horarios, realizar traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisar el trabajo de la cuidadora remunerada, etc.) (Gherardi, Pautassi y Zibecchi, 2012). Estas actividades, por lo general, son llevadas a cabo por las mujeres, y ocupan gran parte de su tiempo productivo. Éste trabajo es socialmente útil y digno ya que *sin trabajo de cuidado no existiría fuerza de trabajo y en consecuencia no habría posibilidad de generar valor económico y reproducir el sistema económico y social* (Rodríguez Enríquez, 2012: 24), pero a pesar de ello no se lo reconoce.

En un fragmento de la entrevista n°1 se evidencia lo que implica para muchas trabajadoras conciliar su vida personal y su carrera laboral:

Es un gran desafío (ser madre y trabajadora), primero hay que saber coordinar los tiempos en ambas áreas, o sea que te rinda (el tiempo), por ejemplo yo trabajo 7 horas porque tengo la hora de lactancia por el momento, entonces tengo que mi tiempo me rinda lo mismo que antes que trabajaba 8 o más y ahora se me cumplen las 7 horas y tengo que salir volando porque tengo que ir a cuidar a mi hija, entonces es un desafío reorganizarme en mi trabajo y es otro desafío reorganizarme en mi casa con el tiempo que me queda [...] por ejemplo yo a mi hija la tengo enferma y yo tengo que salir del trabajo porque la tengo que llevar al médico, si no la llevo yo no la puede llevar otra persona, entonces es complicado, es mucho más complicado que para un hombre, porque a un hombre se le enfermó el hijo, la madre está y lo lleva. En cambio tu hijo está enfermo y tenés que llevarlo vos y no va el padre [...] Por suerte, no es mi caso, tengo una jefa que es muy flexible conmigo y me permite organizarme en esos casos.

Entrevista n° 1

La responsabilidad por las tareas reproductivas, domésticas y de cuidado obligan a las mujeres a optar por diferentes estrategias dependiendo del nivel de ingresos y la estructura familiar.

En las familias de bajos ingresos, las estrategias de cuidado se basan en una combinación entre la utilización de servicios de cuidado del Estado o comunitarios y una división sexual de trabajo más marcada y tradicionalista, donde las mujeres son las encargadas de las tareas domésticas mientras que los varones participan en el mercado laboral; aunque esto último ha ido cambiando debido a la necesidad de más de un salario para la subsistencia. En el caso de las familias de ingresos medios, por lo general, la inserción laboral femenina es similar a la masculina pero con mayor carga de trabajo no remunerado para la mujer. Y en el caso de las familias de ingresos medios altos y altos la inserción laboral de las mujeres es más igualitaria, pero sigue la pauta tradicional de mayor trabajo no remunerado para las mujeres, y los ingresos derivados del salario de la mujer suele ser utilizado para cubrir el costo de contratar servicios privados de cuidado (Salvador, 2010).

Esta situación evidencia que la participación femenina en el mercado laboral, y las características de dicha participación se encuentran vinculadas, en parte, a las posibilidades de conciliación. También demuestra que la posibilidad de participación laboral de las mujeres se encuentra fuertemente estratificada ya que la misma depende del nivel de ingresos familiares. Tal es el caso de la entrevistada n°3 que trabajaba de empleada doméstica de casas particulares porque esta situación le permitía tener mayor flexibilidad horaria para estar con sus hijas.

Cuando trabajaba así (de empleada doméstica) tenía más tiempo [...] manejaba los tiempos de formas que quizás me quedaba un día libre, o me quedaban las tardes para estar con las chicas (las hijas)yo lo manejaba [...] Entre el estudio (en referencia a la jornada escolar de sus hijas) trataba de poder llegar con ellas y cumplir con ellas (hijas). Y bueno, también gracias a mi mamá que estuvo mucho tiempo y no quedaban solas y me ayudaba a cuidarlas. [...] porque quedaban solas, si bien me arreglaba, por ahí trabajaba a la mañana mientras ellas estaban en la escuela y no había nadie en la casa.

Entrevista n° 3. Beatriz, 49 años, madre de dos hijas, divorciada. Ex empleada doméstica, comerciante cuentapropista.

También existe un sesgo institucional que posiciona a las mujeres al frente de las tareas del cuidado: la legislación laboral juega un papel fundamental en la reproducción del ideal de que es la mujer quien debe ocuparse exclusivamente del cuidado.

Esta imposición de las responsabilidades por las tareas domésticas y de cuidado sobre las mujeres implica una pérdida de libertad que condiciona su posición en una negociación por mejores condiciones laborales.

En base al análisis de estos aspectos, podemos observar cómo las percepciones y las preferencias personales que entran en juego al momento de la negociación laboral, ya que para las mujeres cuyos salarios no son el sostén familiar, las concesiones, el trato y el clima laboral (entendido en base a los tratos diferenciales según género) pueden tener mayor importancia que un aumento salarial en el proceso de negociación.

4. Elementos diferenciales del Poder de Negociación de las mujeres

A partir del análisis de la teoría del poder de negociación de Elster y de las características de la participación laboral de las mujeres mendocinas, se desprende que los factores determinantes del Poder de Negociación y las normas sociales inciden de modo diferente en el poder de negociación femenino. En base a ello, en este apartado se analizarán los elementos diferenciales de la fuerza negociadora de las mujeres.

1.1 Valoración del tiempo

La valoración del tiempo para las trabajadoras tiene implicancias en la conciliación entre la vida personal y profesional, y como resultado condiciona las elecciones laborales y las acciones a tomar por las mujeres en el proceso de negociación. Como advierte Gamba (2009:328):

La dimensión temporal no es neutra en términos de género, las diferencias y asimetrías entre mujeres y varones en cómo usan y conciben el tiempo han sido y son determinantes en la construcción y reproducción de las desigualdades genéricas. El tiempo de las mujeres es un tiempo continuo en el que suceden en una secuencia repetitiva los días indiferenciando entre días laborales y festivos, entre tiempo familiar y profesional, es un tiempo que se organiza en función de las necesidades de los otros, mientras que el tiempo de los hombres es discontinuo, con tiempos de trabajo y ocio diferenciado. El tiempo para las mujeres juega un rol crucial, ya que si tienen un proyecto profesional se instala la doble presencia atravesada por cortes e interrupciones y subordinada al tiempo familiar, cuyos costos no solo son el cansancio sino también la perpetuación del techo de cristal.

El *tiempo laboral*, es decir, la jornada laboral y el tiempo real que consumen las obligaciones laborales para las trabajadoras, y el *tiempo doméstico* que las mujeres ocupan en llevar adelante todas las tareas del hogar relacionadas a las tareas de cuidado, por lo general se encuentran yuxtapuestos, y el *tiempo de ocio* (o discrecional) para ocuparse exclusivamente a sus intereses y proyectos personales, es prácticamente nulo (Marzonetto, 2012:61).

En el momento libre que tengo no sé si ponerme a limpiar la casa, si ponerme a jugar con la nena, o sea, cuando la nena duerme que es el momento donde ya ella esta relajada, entonces no sé si ponerme a estudiar y ponerme a hacer algo del trabajo, si ponerme a limpiar la casa, si ponerme a lavar ropa. No tengo tiempo libre, si llego a tomarme un tiempo de ocio probablemente no esté relajada porque estoy pensando en todo lo que tendría que hacer y no lo estoy haciendo.

Entrevista n° 6.

Producto de la desigual distribución de las tareas domésticas y de cuidado, la valoración del tiempo para las mujeres tiene implicancias más complejas que para los varones. De acuerdo a Rice, Goodin y Parpo, el bienestar no deriva únicamente de los ingresos de las personas, sino que también del tiempo discrecional de las mismas (2006:199); por ello proponen medir el bienestar integrando al nivel de ingresos una distinción respecto a la distribución del tiempo que las personas utilizan en (i) el trabajo remunerado, (ii) el trabajo doméstico no remunerado, y (iii) las actividades de cuidado personal y de ocio. Este tipo de medición es crucial para analizar el nivel de bienestar de las mujeres trabajadoras con hijos (o personas mayores o enfermas) a cargo, debido a que su bienestar no solo se deriva del nivel de ingresos sino que también de su capacidad de conciliar tiempo laboral, de cuidado y discrecional. Por lo general, las mujeres trabajadoras -sobre todo de niveles de ingresos bajos y medios- son “pobres de tiempo”, debido a que entre el tiempo utilizado en el mercado laboral y en las tareas de cuidado, el tiempo discrecional es mínimo, como se ilustra en el citado fragmento de la entrevista n° 6.

4.2 La aversión al riesgo

La aversión al riesgo se encuentra caracterizada por la actitud de los agentes ante situaciones de incertidumbre. Por ello en una situación de negociación laboral, los agentes con mayor dependencia a su empleo enfrentan mayor incertidumbre y tienen mayor aversión al riesgo. Si se toma en consideración que el salario de las mujeres es por lo general el segundo

salario familiar, se puede inferir que estas mujeres pueden colocarse en una mejor posición en el proceso de negociación que aquellas que son únicas proveedoras.

En el caso de aquellas que son únicas o principales proveedoras, la posibilidad de poner en juego la garantía de los ingresos familiares hace que las mismas tengan mayor aversión al riesgo, lo que implica una pérdida de poder de negociación frente a los empleadores, como se evidencia en el siguiente fragmento de la entrevista n° 5.

Él (pareja) está mal en su trabajo, su trabajo es muy irregular y eso se complica, se complica porque todos los meses hay que pagar las cuentas. Por eso mismo tengo que cuidar tanto el trabajo fijo aunque me paguen poco [...] Es muy limitante, porque de última si tenés dos sueldos fijos aunque no muy altos, en la familia, eso te ayuda a hasta poder crecer, porque vos decís: “bueno, tengo esto, con esto me las arreglo”, o en el caso de que una de las partes se encuentre disconforme tiene la libertad de poder cambiar, decir “renuncio, busco”. Hoy por hoy si yo no tengo algo seguro en otro lado no me puedo ir de acá [presente trabajo].

Entrevista n° 5 (Sol, de 35 años, casada y madre de un hijo de 6 años.
Contadora de un multimedio local)

A su vez, la necesidad de conciliar la vida personal con la laboral hace que, al momento de las negociaciones salariales, las “concesiones” se añadan al repertorio de elementos a negociar (típicamente el salario) por parte de las trabajadoras, complejizando así las preferencias de las mujeres en relación al empleo y afectado por ello su aversión al riesgo.

Ante esto, como se evidenció en algunas entrevistas, surge un fenómeno que en este trabajo se denominará “situación de conformismo laboral”¹³ en referencia a aquellas situaciones en las cuales las mujeres consideran que la remuneración percibida en relación al trabajo realizado es baja, pero no están dispuestas a negociar mejores condiciones por temor a que, en caso de resultar desfavorecidas en el proceso de negociación, pongan en riesgo otros beneficios y “concesiones” ganadas más allá del salario.

¿Cuál es el hecho de que me siga quedando (en el trabajo actual, donde está disconforme)? El tema del horario. Mi nene este año empezó 1er grado, hace dos meses que estamos con tema tarea, entonces tampoco me puedo dar hoy el lujo de irme a otro trabajo donde tenga que hacer más carga horaria.

Entrevista n° 5

¹³ La categoría “Situación de Conformismo Laboral” fue creada al momento de la codificación debido a que surgió en la mayoría de las entrevistas y no existía como tal entre las categorías existentes del marco teórico.

4.3 Los valores de desacuerdo

La posibilidad de perder el salario pone en jaque el poder de negociación de quien sea el principal proveedor del hogar, indistintamente del género. A pesar de esta aparente equidad de condiciones, las normas sociales juegan un rol fundamental a la hora de determinar que pueden perder las trabajadoras si no se llega a un punto de acuerdo.

Algunas de las consecuencias de la falta de acuerdo para las trabajadoras (más allá de la pérdida del ingreso), es la pérdida de autonomía y de poder de negociación al interior del hogar, como expresa Daniela (entrevista n° 6).

Antes lo hubiese podido hacer (renunciar al trabajo) porque nadie dependía de mi sueldo, solamente yo, y tenía la libertad y el tiempo para buscar otro trabajo, pero hoy en esa negociación no sé si sería tan exigente como si hubiese sido antes, porque no me puedo dar el lujo de dejar un trabajo ahora que tengo una hija. De todos modos sé que tengo un respaldo, para si yo tuviera que dejar de trabajar podría hacerlo y no pasaríamos necesidades, pero aun así yo quiero mantener mi trabajo.

Entrevista n° 6

Como contraparte, los/as trabajadores/as con mayor grado de capacitación y mayor nivel de responsabilidad en el empleo, pueden mejorar su poder de negociación, sobre todo en momentos críticos (como en fechas de presentación de declaraciones juradas, lanzamiento de marcas, etc.) debido a que su reemplazo implica mayores costos para la empresa (entrenar nuevo personal para llevar a delante las mismas tareas que ellas desempeñan implica una pérdida de eficiencia para los empleadores).

El año pasado, para marzo más o menos, me puse firme y me dieron un pequeño aumento, pero el aumento cubría solamente el tema inflacionario, que en realidad el aumento no era tal, y este año también pasó lo mismo porque yo estaba ganando \$3200 y pase a \$4200 pero después de patear, que no te puedo explicar. Tuve que amenazar, ¡me voy! Sí, dije que si no me aumentaban me iba, “me voy en la época de ganancias” (de presentación de declaraciones juradas ante la AFIP) y que te haga ganancias Magoya.

Entrevista n° 5.

En el fragmento de la entrevista n° 5 se evidencia que las situaciones de negociación generan tensiones en la relación laboral y fomentan un clima laboral hostil. En el caso de una negociación con trabajadores/as con funciones críticas, los empleadores tienen menos poder

de negociación ya que la amenaza de renunciar a puestos con alto grado de responsabilidad en momentos clave, empodera notablemente a los/las trabajadores/as.

Luego de analizar el poder de negociación de las trabajadoras se evidencia que los factores determinantes de la teoría de Elster tienen diferentes implicancias sobre las mujeres. Es claro que los/las trabajadores/as son, la mayoría de las veces, la parte más débil en el proceso de negociación, pero las mujeres se encuentran en una situación diferente a la de los varones, debido a la influencia de determinadas normas sociales de la sociedad patriarcal.

La condición de madres y la imposición de las tareas de cuidado provocan que *sus empleos puedan ser interrumpidos o reducidos* (Razavi, Arza, Braunstein, Cook y Goulding, 2013: 25) por lo que, por lo general, optan por trabajos que ofrezcan mayor flexibilidad en términos de ubicación física o de tiempo (como en el trabajo a domicilio) pero que pagan menos. *Este tipo de elecciones pueden tener implicancias adversas sobre sus ingresos, sus beneficios derivados del trabajo y sus seguros de vejez* (Razavi, et al., 2013: 25), situación que demuestra que la posición de las mujeres en las negociaciones no terminan en el mismo proceso y sus consecuencias pueden llegar a repercutir incluso en la etapa de pasividad.

5. Mecanismos para empoderar a las trabajadoras.

La aceptación de la idea de que las mujeres tienen una natural inclinación hacia ciertas trayectorias laborales y de estereotipos que las muestran como abnegadas y poco ambiciosas, han condicionado el lugar que ocupan en la sociedad. Por estas razones surge la necesidad de pensar en un marco de políticas públicas orientadas a mejorar la situación de las trabajadoras en el mercado laboral, abordando específicamente aquellos aspectos diferenciales de su poder de negociación.

Existen marcos legales que garantizan la igualdad de trato y la no discriminación por razones de género, pero esto no es suficiente para lograr la equidad real. Para cambiar las condiciones laborales de las mujeres y empoderarlas en la negociación con los empleadores, es necesario que se visibilice el trabajo doméstico y de cuidado y se le reconozca su valor social y económico, y que se efectivice la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

A continuación se enumeran las medidas tomadas por el Estado Nacional, algunas empresas y los sindicatos en materia de igualdad de género en el mercado laboral.

- Estado

Entre las medidas que se han tomado desde el Estado que permitirían empoderar a las trabajadoras se encuentran:

- La Ley N°20744 de Contrato de Trabajo establece en su artículo 179 que los empleadores deben habilitar salas maternales y guarderías a partir de cincuenta trabajadoras, pero esta norma nunca fue reglamentada ni aplicada¹⁴. Esta normativa no alcanza a los sectores informales de la economía ni a las pequeñas empresas, y asocia el derecho de las guarderías a las mujeres trabajadoras excluyendo a los padres.

- La sanción de la Ley N° 26488 de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, que busca igualar las condiciones laborales de las trabajadoras de casas particulares con el resto de los y las trabajadoras (indemnización por despido, derecho a vacaciones, licencias por maternidad, etc.). Si bien los derechos que garantiza esta ley a las trabajadoras mejorarían su posición en una negociación laboral, la ley aún no está reglamentada, por lo que en la práctica no ha implicado mejoras para las trabajadoras del sector.

- Los proyectos de ley presentados en el Congreso Nacional en el periodo 2009-2012, relativos a la participación laboral femenina se agrupan en dos grandes áreas: 1) protección a la maternidad (12 proyectos) donde se incluyen la extensión del tiempo de lactancia y la equiparación de derechos de madres biológicas y adoptivas, y 2) corresponsabilidad entre varones y mujeres (8 proyectos) donde se incluyen proyectos de extensión de licencia por paternidad y licencias por crianza para madres y padres.

- En 1998 se crea la Comisión Tripartita Argentina para la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO) en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEYSS), con el propósito de avanzar en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo laboral. La CTIO quedó conformada como el primer ámbito de interacción y colaboración entre representantes del Estado, organizaciones de trabajadores/as y de empleadores/as, para la evaluación de políticas a favor de la equidad de género, así como para promover el diálogo social y fortalecer

¹⁴ La LCT tiene dos antecedentes previos: la Ley n° 11.317, que había establecido la obligación de habilitar guarderías en empresas con 50 o más trabajadoras mayores de 18 años, y la Ley n° 20.582 que dispuso la instalación de jardines maternales zonales para menores de 18 años. Ambas disposiciones no han sido reglamentadas hasta el momento (Lupica, 2010: 59).

las prácticas democráticas de los actores e instituciones vinculados a un emergente “nuevo” mundo laboral (Lupica, 2010: 114).

Aun cuando existen proyectos de ley tendientes a la corresponsabilidad familiar, se observa una marcada reproducción de roles y de una división sexual del trabajo desde el Estado. Por un lado las acciones tendientes a la conciliación son principalmente beneficios de las madres y no de los padres, por otro lado, las trabajadoras del sector público se encuentran en una posición de ventaja frente a las trabajadoras del sector privado en lo que respecta a la posibilidad de conciliación. También se evidencia que se deja por fuera al sector informal (que actualmente es más del 30% de la población activa) y que las leyes que tendrían mayor incidencia sobre el poder de negociación de las mujeres no se encuentran reglamentadas (Ley 20744 y Ley 26488). Por otro lado, la influencia de la CTIO si bien ha sido poca en materia de igualdad de género en el mercado laboral, ha tenido un papel importante en la creación de la ley 26844 de Régimen especial de contratación del Servicio doméstico de casas particulares.

- Empresas

Las empresas mendocinas están retrasadas en materia “de buenas prácticas”. La flexibilidad horaria solo es otorgada a las trabajadoras de mandos medios y no así a las de nivel operativo. Ante este panorama es importante mencionar algunos ejemplos de buenas prácticas empresariales que permiten empoderar a las trabajadoras con hijos a cargo que podrían ser adaptadas por las empresas de Mendoza:

- Creación de servicios de guarderías, aportes remunerativos que cubran los costos del cuidado infantil hasta los 5 años, salas de lactancia, extensión de licencias de maternidad, reincorporación paulatina después del periodo de licencia y extensión de las licencias de paternidad.

- Incorporación de pautas de flexibilidad horaria y laboral: jornada flexible, teletrabajo y media jornada laboral.

- Organización de talleres o capacitaciones para mejorar el uso del tiempo o la calidad de vida de los/as trabajadores/as, y asesorarlos/as sobre problemas legales, psicológicos, económicos.

Por lo general las empresas que llevan a cabo este tipo de prácticas son multinacionales que replican las acciones de sus casas centrales en el país.

- Sindicatos

El rol de los sindicatos es clave para lograr el empoderamiento de los/las trabajadores/as en la negociación laboral. La existencia de condiciones diferenciales por género en el poder de negociación de los/las trabajadores/as, implica incorporar nuevos objetivos en las luchas por mejores condiciones laborales y actualizar la agenda pública incluyendo reivindicaciones vinculadas a estas problemáticas específicas que enfrentan las mujeres. Si en las banderas sindicales y en los convenios colectivos de trabajo no se toman en cuenta estas especificidades, es en gran medida porque los líderes sindicales son varones y la participación femenina en estos es mínima.

Que las mujeres no se involucren con la misma intensidad que los varones en las actividades sindicales no implica una apoliticidad de aquellas. Esto se debe a que “los tiempos de la política sindical” están dispuestos por varones en horarios donde la mayoría de las trabajadoras con personas a cargo están en sus hogares realizando las tareas de cuidado. Por ello, si se replanteasen los tiempos laborales y los varones participaran más del trabajo reproductivo y doméstico, la participación femenina podría ser mucho mayor, pudiendo ser más eficiente la lucha por la incorporación de objetivos tendientes a empoderarlas.

A pesar de esto, en el último tiempo las mujeres han logrado avanzar en la participación sindical desde espacios como las secretarías de género e igualdad de oportunidades, desde los cuales asumen la responsabilidad de trabajar por los derechos de igualdad de oportunidades y trato entre varones y mujeres en el ámbito laboral.

6. Conclusiones

Como se advierte a lo largo del trabajo, el Poder de Negociación de las mujeres adopta características particulares ya que este depende tanto de las condiciones materiales como de las percepciones sobre el trabajo, las preferencias personales y la posibilidad de conciliación, entre otras cuestiones. Esto quiere decir que el grado de empoderamiento de las mujeres en el mercado laboral encuentra condicionamientos tanto en factores objetivos como en factores subjetivos que las colocan en una situación de desventaja frente a los/las empleadores.

Los *valores de desacuerdo*, si bien generan efectos similares en ambos géneros, en las mujeres que son principales proveedoras afianzan la situación de precariedad de la cual es muy difícil salir, reforzando la tendencia a la feminización de la pobreza.

La *aversión al riesgo* toma características diferentes dependiendo de la posición de las mujeres. En aquellas mujeres que pertenecen a hogares nucleares con un varón jefe de hogar y cuyos salarios son el segundo ingreso familiar, la posición en la negociación puede ser más *arrojada* debido a que tiene garantizada la subsistencia familiar. Pero para las mujeres que son principales proveedoras, la posibilidad de perder el medio de sustento implica una posición conservadora que la llevará a aceptar condiciones desfavorables en el empleo; y para aquellas mujeres que lograron “concesiones” en sus ámbitos laborales, la posibilidad de perder el empleo, y por consiguiente esas “concesiones”, las pone en una situación de mayor aversión al riesgo.

El *uso del tiempo* es un elemento clave para entender la posición de las mujeres en el mercado laboral y en los procesos de negociación, cuestión que es tomada en consideración escasas veces. La realización de una encuesta periódica del Uso del Tiempo¹⁵ permitiría ver la distribución del tiempo por actividades y por género, evidenciando que las mujeres trabajan más horas que los varones en el hogar, y esclareciendo el tiempo total (entre doméstico y laboral) que destinan varones y mujeres a las tareas domésticas y al mercado laboral. Este ejercicio de visibilidad del tiempo utilizado en el mercado laboral y en las tareas domésticas permitiría evidenciar la situación de las trabajadoras y la necesidad de la articulación entre trabajo-familia-Estado, y también sería útil para diseñar políticas públicas que las empoderen en el mercado laboral.

También hay que entender que las *preferencias* son cruciales en el proceso de negociación. En toda negociación, al entrar en juego elementos subjetivos, se vuelve difícil predecir la estrategia de cada uno de los agentes. En el caso de la negociación con mujeres, estos aspectos son más importantes que otros de apariencia más tangibles (como aumento de salario), debido a la importancia de las percepciones y preferencias, sobre todo cuando entra en juego el bienestar de sus familias y la necesidad de conciliación.

Es importante remarcar que existen mecanismos formales que permiten y naturalizan los tratos y condiciones diferenciales en el empleo, entre ellos: a) la mayor propensión a ocupar puestos de menor categoría y de escasa formalidad debido a que, por lo general, esas son las características de los empleos de menor carga horaria; b) la falta de mecanismos legales que permitan la corresponsabilidad familiar, evidenciado en la sobrecarga de

¹⁵ En la Argentina existen dos experiencias de realización de Encuestas de Uso del Tiempo, la primera se realizó en el año 2005, como módulo especial de la Encuesta Anual de Hogares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y la otra se realizó en el año 2011 en la ciudad de Rosario, Santa Fe. En ambas ocasiones, se evidenció que las mujeres dedican el doble del tiempo para las tareas domésticas que los varones.

responsabilidades que desde la legislación se le otorgan a las mujeres en relación a sus hijos y c) la escasa garantía de protección institucional de las trabajadoras ante casos de discriminación o maltrato por razones de género.

Este panorama evidencia la necesidad de políticas intersectoriales que permitan una equitativa participación laboral femenina. Mientras los mecanismos institucionales sigan colocando a las mujeres en el rol de cuidadoras y la legislación laboral no las ampare ante situaciones de discriminación que no les permite avanzar en sus carreras profesionales, las mujeres seguirán siendo el agente más débil en las negociaciones laborales.

Bibliografía

- AGARWAL, B. (1999).** "Negociación y relaciones de género: dentro y fuera de la unidad doméstica". Revista Historia Agraria, n° 17. Publicación Original en inglés en *Feminist Economics* (UK). 3 (1). 1997; Y *Discussionpaper27*. 1997, del *International Policy Research Institute* (Washington DC).
- ARDANCHE, M. y CELIBERTI, L. (2011).** "Entre el techo de cristal y el piso pegajoso. El trabajo como herramienta de inclusión en el Uruguay de 2011". Cotidiano Mujer, Uruguay.
- BERGAMASCHI, M. (1999).** *Equal opportunities and collective bargaining in Italy: The role of Women*. European Journal of Women's studies. Version Online: [http://asj.sagepub.com/content/6/2/133] (Última consulta, 15/10/2011).
- CASASSAS, D. y LOEWE, G. (2001).** *Renta básica y fuerza negociadora de los trabajadores*. En: Raventós (2001): *La Renta Básica. Por una ciudadanía más libre, más igualitaria y más fraterna*. Barcelona. Editorial Ariel.
- Dirección de estadísticas e investigaciones económicas.** Ministerio de Agroindustria y tecnología. Gobierno de Mendoza. <http://www.deie.mendoza.gov.ar/> Estadísticas Sociales, Situación de la Mujer, Variables: Participación Laboral y Política, y Organización Familiar.
- ELSTER, J. (1989).** *Wage bargaining and Social norms*. Revista Acta Sociológica. Versión online: [http://asj.sagepub.com/content/32/2/113] (Última consulta, 15/10/2011).
- ELSTER, J. (2006).** *El cemento de la sociedad. Las paradojas del orden social*. Barcelona. Gedisa.
- Encuesta Permanente de Hogares:** Indicadores Socio-económicos, Resultados del cuarto trimestre de 2012. INDEC
- GAMBA, S. (2009).** *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Editorial Biblos, Buenos Aires.
- GHERARDI, N., PAUTASSI, L. y ZIBECCHI, C. (2012).** *De eso no se habla: El cuidado en la agenda pública*. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, Argentina.
- LUPICA, C (2010).** *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*. Programa regional de género y trabajo decente, OIT. Santiago de Chile.
- MARZONETTO, G. (2012).** *El poder de negociación de las mujeres en el mercado laboral mendocino en la post-convertibilidad (2003-2010)*. Facultad de Ciencias Políticas y sociales, Universidad Nacional de Cuyo.
- PALERMO, S. (2008).** *El trabajo femenino en el siglo XX: nuevas miradas y planteos de la historia de la mujer y los estudios de género*. Revista Memoria académica, Universidad Nacional de la Plata, Buenos Aires, Argentina.
- PAUTASSI, L. (2007).** *¡Cuánto trabajo mujer! El género y las relaciones laborales*. Editorial Capital Intelectual, Buenos Aires, Argentina.
- RODRÍGUEZ, C. (2012).** *La cuestión del cuidado: ¿el eslabón perdido del análisis económico?* Revista CEPAL n° 106.
- RODRÍGUEZ, C.; ZUAZÚA, N. y NIEVA, D. (2010).** *Las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar. Las implicancias económicas y sociales de su ausencia en América Latina*. Documento de trabajo CIEPP: N° 77. Disponible en: <http://www.ciepp.org.ar/> (última consulta, 10/05/2011).

- RODRÍGUEZ, C. Y REYES, M. (2006).** *La política social en la Argentina post-convertibilidad: políticas asistenciales como respuesta a los problemas de empleo.* Documento de trabajo CIEPP N ° 55, Buenos Aires.
- RICE, JM. , GOODIN, R. and PARPO, A. (2006).** *The Temporal Welfare State: A Cross National Comparison.* Journal of PublicPolicy.
- SALVADOR, S (2010).** *Hacia un sistema nacional de cuidados en Uruguay.* CEPAL, Montevideo.
- SEIZ, J. (1991).** *The bargaining approach and feminist methodology.* Review of Radical political economics. Versión online: [<http://asj.sagepub.com/content/23/1-2/22>] (última consulta, 15/10/2011).
- SEN, A. (1987).** *Gender and cooperative conflicts.* Wider Working Papers, ONU. Finlandia.