



**Departamento de Ciencias Políticas y Estudios Internacionales**

**La Hipótesis del Trabajador Adicional Revisitada:  
Un Estudio Motivacional Sobre Mujeres  
del Gran Buenos Aires durante la Crisis del 2001**

**Tesis de Licenciatura en Ciencias Políticas**

**Autora: Nicoletta Lumaldo**

**Tutor: Dr. Carlos Gervasoni**

**Firma del tutor**

**Junio 2012**

## **Abstract**

La teoría económica que se enfoca en el mercado laboral trata la hipótesis del trabajador adicional, una reacción por parte del trabajador secundario (normalmente la mujer) ante la pérdida o empeoramiento del empleo del trabajador principal (típicamente el hombre) del núcleo familiar. No obstante, no se ha tratado este efecto desde una perspectiva feminista, ni tampoco se la ha relacionado, desde este enfoque, con las diferencias entre niveles socioeconómicos. Por consiguiente, aquí se analiza tal hipótesis en el Gran Buenos Aires durante la crisis socioeconómica del 2001 – específicamente entre 1998 y 2004– mediante un estudio cualitativo a 19 mujeres de distintos estratos socioeconómicos, de acuerdo a su propia situación laboral y a la de su pareja. El objetivo es dilucidar cuáles fueron las razones y motivaciones de las mujeres que en el período hayan estado en pareja estable, en edad laboral y hayan tenido a su cargo a hijos o menores, para mantener o modificar su estado laboral en el momento de la crisis del 2001.

## **Palabras claves**

Hipótesis o efecto del trabajador adicional, género, mercado laboral

# Índice

Abstract .....	2
1 Introducción .....	5
2 Estado de la Cuestión .....	6
3 Consideraciones teóricas .....	19
4 Contexto histórico, económico y social .....	27
5 Metodología utilizada.....	30
6 Las mujeres: sus experiencias y sus decisiones .....	34
6.1 Trabajo, ingreso y desigualdades socioeconómicas de mujeres y sus parejas .....	35
6.1.1 Respuesta laboral: ETAD propiamente dicho .....	36
6.1.2 Situación laboral deseada .....	40
6.1.3 Fuentes alternativas de ingresos .....	41
6.1.4 Expectativas futuras .....	41
6.1.5 Estrategias no laborales .....	42
6.2 Hijos .....	43
6.3 Tareas domésticas y trabajo reproductivo .....	50
6.4 Toma de decisiones .....	54
6.5 Salarios .....	58
6.6 Efectos financieros y laborales de la crisis del 2001 .....	61
6.6.1 Oportunidades de empleo .....	61
6.6.2 Incertidumbre respecto de la estabilidad del trabajo masculino .....	62
6.6.3 Efectos directos de la crisis (según las entrevistadas).....	64
7 Conclusiones .....	65
8 Bibliografía.....	71
9 Anexo .....	75
9.1 Guía de pautas .....	75

## Índice de Gráficos y Tablas

Gráfico 1	Porcentaje de posiciones laborales y diferencias salariales porcentuales por sexo en empresas seleccionadas. Argentina. Mayo 2011	23
Gráfico 2	Promedio del ingreso mensual en pesos corrientes de la ocupación principal de los asalariados por sexo. AMBA 2001	24
Gráfico 3	Evolución de la tasa de desempleo. Gran Buenos Aires 1995 – 2007	28
Gráfico 4	Evolución del porcentaje de personas bajo la Línea de Pobreza y de Indigencia. Gran Buenos Aires. 1988 - 2011	29
Gráfico 5	Continuum de posibilidades de toma de decisión intrafamiliares (entre el hombre y la mujer) acerca de la situación laboral de la mujer	55
Tabla 1	Caracterización de mujeres entrevistadas según su propia reacción laboral y según la situación laboral de su pareja	32
Tabla 2	Representación gráfica del Efecto del Trabajador Adicional., el Efecto del Trabajador Desalentado y las trayectorias laboral es positiva y negativa	33

*“Afuera temblaba todo, pero adentro de casa no.  
A los chicos les dije: puede moverse un poco,  
pero acá adentro no va a pasar nada.” Nancy*

## 1 Introducción

El presente trabajo se ubica en la conjunción entre las temáticas de género y de mercado laboral, más específicamente, estudia el efecto del trabajador adicional. De acuerdo a esta hipótesis, ante una pérdida del estado laboral (entendido como pérdida de calidad y/o cantidad de trabajo, como también del traspaso de la actividad a la inactividad) del trabajador principal del núcleo familiar, comúnmente el hombre, la mujer (su pareja) se erige como trabajadora adicional al demostrar una “trayectoria laboral positiva”<sup>1</sup> (entendida como contracara positiva del fenómeno del hombre), respondiendo así a la situación desventajosa de su pareja para afrontar una caída en los ingresos. El fenómeno mencionado ocurriría especialmente en momentos de crisis macroeconómicas, en los que un aumento de las tasas de desempleo afecta a los trabajadores principales, por lo que se espera que en estas situaciones se torne más visible. Esta teoría ha sido examinada extensamente por la literatura económica concerniente al mercado laboral.

Sin embargo, el efecto del trabajador adicional (ETAD) también ha sido tratado desde las teorías feministas, aunque no bajo este rótulo. La perspectiva feminista, además de concentrarse en el ámbito laboral de las relaciones de género, lo interrelaciona con otros ámbitos de desigualdad de género, como por ejemplo el de la planificación familiar, incluyendo la salud sexual, las tareas de reproducción, el cuidado de los hijos, etc. Ya que estas problemáticas están extremadamente vinculadas unas con otras, se decidió abordar el análisis desde tal enfoque para poder examinar las dinámicas más profundas en términos de género del ETAD.

Al estudiar una sociedad que tiene desigualdades socioeconómicas significativas, como es notorio en el caso de Latinoamérica, que además se ve exacerbada en momentos de crisis (como la del año 2001 en Argentina), consideramos necesario enfatizar las diferencias entre los estratos sociales. Los resultados del presente trabajo refuerzan lo indicado por el feminismo: las inequidades de género se presentan muy diferentemente en cada uno de los niveles socioeconómicos porque cada uno de ellos ofrece muy distintas posibilidades laborales, educacionales, del cuidado de los hijos y del mantenimiento del hogar. Por consiguiente se espera que los resultados demuestren claras disparidades entre estratos.

---

<sup>1</sup> O negativa: término acuñado por C. Rodríguez Enríquez

Por estas razones, se analizaron las experiencias de mujeres de distintos niveles socioeconómicos en el contexto de la Argentina en torno de la crisis del 2001, tomando como comienzo y fin del período crítico los años 1998 y 2004, respectivamente. Se realizaron entrevistas a 19 mujeres diferenciándolas por el estado laboral de su pareja en el período previamente mencionado, y por su reacción (positiva o negativa/mantenida) frente a la situación laboral del trabajador principal. Más específicamente, se buscó en este estudio explorar mediante un análisis cualitativo cuáles fueron las *razones* (causas externas y objetivas) y *motivaciones* (causas internas y subjetivas) de las mujeres que entre 1998 y 2004 hayan estado en pareja estable, en edad laboral y hayan tenido a su cargo a hijos o menores, para decidir acerca de su estado laboral durante la crisis.

Las respuestas de las entrevistadas demostraron que las mujeres responden tanto laboralmente como “extralaboralmente” a la situación de su marido, y que hay otros factores relevantes a la hora de decidir sobre su propio estado ocupacional, que exacerban o limitan tal reacción a la trayectoria laboral masculina. A grandes rasgos, además de la situación ocupacional de su pareja, y la consiguiente fluctuación en el ingreso familiar, influyen en las mujeres a la hora de determinar su estado ocupacional sus hijos (la satisfacción de sus necesidades básicas y del cuidado), la coyuntura nacional en la que se encuentran y, en alguna medida, la percepción<sup>2</sup> de los potenciales ingresos. Por el contrario, no influyen las expectativas futuras que se tengan acerca de la situación del país, las tareas domésticas y las diferencias salariales entre hombres y mujeres (entre ellas y sus parejas). Por último, no hay una clara influencia de los siguientes factores en las decisiones laborales femeninas: la forma en la que se toman las decisiones dentro de las familias (de acuerdo a los mecanismos de negociación y debate intrafamiliar); el deseo femenino de trabajar para aumentar su poder de decisión (en la familia) y las oportunidades laborales durante una crisis.

El nivel socioeconómico ejerce una fuerte influencia sobre las *razones* (causas externas) de la trayectoria laboral femenina, pero es mucho menos relevante en la construcción de las *motivaciones* (causas internas) de las mujeres.

## 2 Estado de la Cuestión

El debate central acerca de la hipótesis del trabajador adicional se concentra en la existencia o inexistencia del fenómeno, los factores y variables relevantes que lo ocasionan o que lo

---

<sup>2</sup> Entendida como “impresión” y/o “asimilación”.

refrenan, y en el caso de existir, acerca de la magnitud y la forma en la que se presenta. El ETAD es un concepto elaborado por los estudios económicos, ya que se ingresa a él mediante las ideas de desempleo y participación en el mercado de trabajo. Tales estudios analizan la participación en el mercado laboral de los trabajadores secundarios en general (que son entendidos por esta literatura como todos aquellos miembros de la unidad de análisis “hogar” que no son jefes de familia, es decir, no son los principales aportantes del ingreso familiar), y de las mujeres cónyuges en particular, como respuesta a la pérdida de empleo del trabajador principal o pérdida del ingreso familiar. Para observar esto toman en cuenta la función de utilidad doméstica y/o personal para maximizar, de acuerdo a las limitaciones dadas, la utilidad. Las investigaciones notan, además del ETAD, otra posible teoría. Cain (1967) las resume del siguiente modo:

“Una tasa de desempleo alta indica que un gran número de perceptores del ingreso principales están fuera del trabajo o están trabajando a tiempo parcial, que los ingresos de sus familias están pasando por una declinación transitoria, y que para reponer esta pérdida del ingreso, otros adultos de la familia están entrando a la fuerza de trabajo. Al mismo tiempo, una tasa de desempleo alta indica un mercado laboral desfavorable para los vendedores de trabajo. Una persona que esté entrando en la fuerza de trabajo es probable que deba esperar y buscar por más tiempo un trabajo, deberá aceptar un trabajo menos atractivo, o ambos. Hay, entonces, factores positivos y negativos involucrados, y el efecto neto del desempleo no es conocido a priori.”<sup>3</sup>

Esta otra teoría es denominada el efecto del trabajador desalentado (ETDE), y se presenta como caso perfectamente opuesto al del efecto del trabajador adicional. Como lo resume Mincer (1962) en períodos de desempleo del hombre, el ETAD se enfoca en los efectos en el ingreso mientras que el ETDE apunta a las oportunidades laborales. Los autores se han debatido, además de los puntos mencionados previamente, la existencia de este otro fenómeno frente al ETAD.

El debate se torna más importante en momento de crisis económica y financiera a nivel nacional. Estas coyunturas pueden generar no solamente más posibilidades de que la persona, en este caso el trabajador principal, quede desempleado o le disminuyan las horas de trabajo, el salario o la calidad del trabajo, sino que la reinserción sea también más compleja que en épocas de bonanza. Según los autores que proponen la teoría del trabajador desalentado, es este el efecto que más afecta a los hogares cuando se decide acerca de la posible inserción laboral del trabajador adicional, generando un desaliento por tener en cuenta que es más probable que no se

---

<sup>3</sup> Cain 1967 p.276.

encuentre empleo. La teoría del trabajador adicional, en cambio, enfatiza que es la necesidad de afrontar la caída del ingreso la que impulsa la reacción laboral del trabajador secundario.

El trabajo seminal en la materia es el de Woytinsky<sup>4</sup> y en respuesta a este artículo se erige el texto de Humphrey, datado en el mismo año, al que Woytinsky nuevamente responde. Este debate comienza con el análisis del primer autor de la existencia del ETAD en la Depresión de los Estados Unidos de principios de la década de 1930. Encuentra que la tasa de desempleo es más grande de lo que debería ser, es decir, hay más trabajadores desempleados que trabajadores que han sido despedidos a causa de la crisis financiera y económica. Indica que este fenómeno se explica a través del aumento de la participación en el mercado laboral de los “trabajadores adicionales”, que son las “persona(s) que está(n) en el mercado de trabajo por el desempleo del *breadwinner* usual de la familia, y que de otra forma no estaría(n) buscando trabajo”<sup>5</sup>. Son, en específico, las esposas de aquellos hombres que han quedado desempleados y salen a buscar trabajo para aminorar los efectos de la pérdida del ingreso producto del desempleo masculino.

La crítica de Humphrey (1940) se basa en la inobservancia de las tasas de desempleo también relevantes en épocas distintas a las de una depresión. Siguiendo esta línea, también habría que tener en cuenta no solo los ingresos al mercado laboral, sino también las salidas. Según este autor, de darse este fenómeno habría más desempleo en las familias de múltiples trabajadores (donde puedan ir agregándose trabajadores suplementarios al mercado laboral) y no tanto en las familias con un único trabajador. La tasa de desempleo no depende pura y exclusivamente de las condiciones externas a los individuos, sino también a condiciones internas como son el género, la edad, las habilidades y las experiencias laborales. Este autor agrega que en algunos casos los primeros en ser despedidos serán los trabajadores secundarios. Por esta razón, no peligraría la masa del ingreso más relevante, sino solamente una parte que es meramente “secundaria”. Humphrey además toma en consideración la imposibilidad de tomar únicamente un período para estudiar un desarrollo tal, ya que lo que hay que observar son las diferencias entre un período y otro. Esta crítica es aceptada por Woytinsky (1940), y él replica proponiendo una definición amplia de depresión, en donde hay sectores que tienen tasas de desempleo más altas que en otros sectores productivos. Heneman (1950) verifica en su artículo que, incluso poniendo en práctica las fórmulas de Woytinsky y tomando numerosos períodos, los resultados

---

<sup>4</sup> W. Woytinsky, *Additional workers and the volume of unemployment in the Depression*. Social Science Research Council, Pamphlet Series No.1, 1940 (Documento sin acceso). La información de este texto es derivada de otros que lo mencionan: Humphrey (1940), Woytinsky (1940b), Heneman (1950).

<sup>5</sup> Woytinsky (1940a) p.1 en Heneman (1950) p.567. La traducción es de mi autoría.

no son suficientes para determinar la existencia y magnitud del ETAD y las fórmulas son “inexactas e inadecuadas”<sup>6</sup>

Frente a este contrapunto Long (1942, 1944 y 1953) presenta su argumento en contra del de Woytinsky. Primero, demuestra la dificultad de discutir en un ámbito donde el término “desempleo” no está definido en absoluto. Para él es necesario diferenciar el “desempleo bruto”, que “mide las personas que se sienten desempleadas [y por lo tanto se erige como] un problema psicológico, social y político”<sup>7</sup>, del “desempleo neto”, que toma al “desempleo como un problema de producción”<sup>8</sup>. De esta forma elabora una tipología de desempleados. Considera aquí el deseo de trabajar, el “trabajo suprimido” (trabajo que no es considerado productivo, como el de la mujer en el hogar, y trabajo a tiempo parcial) y la empleabilidad (que hace referencia a los trabajadores que por alguna razón no pueden trabajar). Incluye en su estudio (y por lo tanto también en el debate del ETAD) numerosas otras variables<sup>9</sup>. Tomando todos estos factores analiza los indicadores de la Depresión del ’30, de la Segunda Guerra Mundial y de la posguerra y demuestra que, contra la visión tradicional, no hubo grandes cambios en las tasas de empleo o desempleo en este período, ya que siempre hubo más personas empleadas que desempleadas, y que de haber cambios estos han sido solamente transitorios. A esto se le suma la “descompresión” del mercado de trabajo a través de la salida temprana de personas en edad de retiro y jóvenes que prefieren dedicar tiempo al estudio o a vacaciones.

La caracterización de esta primera etapa del debate acerca del ETAD es clave porque construyó los cimientos para la deliberación futura del tema. A lo largo de la segunda mitad del Siglo XX, los argumentos, las variables (no solo aquellas bajo estudio sino también por las que se controla) y las metodologías de estudio han sido refinados y actualizados. Más allá de la controversia metodológica al que es llevado el debate (y que es eficazmente resumido por Heckman y Killingsworth (1986) bajo los rótulos de modelos teóricos estáticos y dinámicos y modelos empíricos), aquí nos interesan únicamente los cambios en el contenido. De acuerdo a la concepción elaborada por Mincer (1962), la unidad decisoria es el hogar, y no el individuo. Por ello, dividiremos el presente apartado de aquí en más en las variables exógenas al hogar y endógenas al mismo para facilitar una mejor comprensión y un mayor ordenamiento del trabajo que sigue. Luego trataremos el caso argentino.

---

<sup>6</sup> Heneman, 1950, p. 567.

<sup>7</sup> Long, 1942, p.29.

<sup>8</sup> Long, op.cit.

<sup>9</sup> Las variables son: raza, matrimonio, responsabilidad sobre hijos, educación, oportunidades de empleo, lugar de residencia y su tamaño, densidad de población rural y duración de la semana de trabajo.

Las variables en las que se concentran la mayoría de los estudios que tratan la hipótesis del trabajador adicional son aquellas que son endógenas al hogar y a sus miembros. En primer lugar, hay un gran consenso entre la importancia de la **edad de la mujer** (Mincer 1962, Gronau, 1973, Lundberg 1985, Maloney 1991, Finegan y Margo 1994, Juhn y Potter 2007, Toohey 2012, entre otros) en la potencial salida al trabajo. En general se le atribuye una forma cóncava a función de la participación en el mercado de trabajo, donde las edades extremas son las que menos tienden a trabajar, identificando claramente un pico de trabajo en las edades medias. Maloney (1991), por ejemplo, indica que la edad de la mujer influirá en los salarios que pueda obtener en el mercado laboral. Estos, a su vez, determinarán si la mujer preferirá salir a buscar trabajo o a trabajar en vez de quedarse inactiva. Finegan y Margo (1994) por otro lado, indican que son las mujeres más jóvenes las que tienen mayor probabilidad de salir al mercado laboral. Este punto también es planteado por Toohey (2012), ya que las trabajadoras en la “carrera tardía” son más discriminadas y tienen menos posibilidades de encontrar un trabajo si nunca han trabajado en sus vidas.

La siguiente variable endógena al hogar es la **estructura familiar**. La existencia y cantidad de hijos, sobre todo si son pequeños (menores de 6 años) influyen directamente en la aceptación de las mujeres de salir a trabajar (Mincer 1962, Gronau 1973, Fleisher y Rhodes 1976, Lundberg 1985, Goldin 1991 Gruber y Cullen 1996 y 2000, Juhn y Murphy 1997, Stephens 2001, Serneels 2002). Los hijos pequeños influyen en el valor que las mujeres o las familias le dan al tiempo en su casa<sup>10</sup>, hecho que, aunque relevante cuando los hijos son más grandes, va disminuyendo con la edad de los niños. A pesar de la creciente compra de servicios prestados por fuera del hogar para hacerse cargo de las labores hogareñas, Long (1962), Mincer (1962) y Craig (2006) indican que hay algunas actividades tales como la limpieza del hogar que son más sustituibles, más pasibles de ser hechas por otras personas que por ejemplo el cuidado de los hijos. En numerosos estudios se ha comprobado que controlando por nivel socioeconómico, raza, etc. las mujeres no están dispuestas a entregar todo el cuidado de sus hijos a personas que no sean ellas mismas o sean algún miembro del hogar o de la familia. Se ve en todos los estudios que tratan esta variable que el hombre tendió a ser (y en algunos casos sigue siendo) el “ayudante” y no el “responsable principal” del cuidado de los hijos<sup>11</sup>. Juhn y Murphy (1997) desarrollan desde este punto el rol de la planificación familiar: como son las mujeres sin hijos las que más trabajan, las decisiones sobre fertilidad (y con ello la importancia del conocimiento y la posibilidad de practicar las

---

<sup>10</sup> Gronau 1973.

<sup>11</sup> Craig 2006.

alternativas de planificación familiar) son claves a la hora de observar el mercado laboral femenino. Estos autores notan, sin embargo, que una vez que las mujeres han tenido hijos, las reacciones siempre son similares: disminuyen o eliminan su carga horaria laboral. Stephens (2001) demuestra que el desempleo se observa en familias que tienen hijos pequeños. Podría pensarse, de acuerdo a esto, que las mujeres que no están en la inactividad no se conforman tanto con cualquier oportunidad de trabajo que aparezca, ya que el tiempo con sus hijos es muypreciado. Gruber y Cullen (1996 y 2000) y Finegan y Margo (1993 y 1994) además agregan que las mujeres con hijos pequeños tienden a buscar otras alternativas de aumentar sus ingresos, en particular tomando ayudas del Estado como los programas de seguro de desempleo, y que este tipo de programas desalojan al ETAD.

Como la mayoría de los estudios verifican sus hipótesis con datos de los EUA, se atribuye a la **raza** un rol muy importante (Cain 1967, Fleisher y Rhodes 1976, Maloney 1991, Finegan y Margo 1994 y Juhn y Potter 2007). En EUA la raza está íntimamente relacionada con las desigualdades socioeconómicas. En Argentina esta no es una relación tan directa ni ha sido estudiada, seguramente por la menor relevancia política y social y su menor manifestación evidente que las diferencias raciales tienen en nuestro país en comparación con los EUA. Consideramos relevantes los hallazgos de estos trabajos para el contexto Argentino cuando la lógica explicativa refiere, en última instancia, a la **clase social** y no a la raza.

Una de las mayores diferenciaciones en el nivel socioeconómico es la **educación**, no solo de la mujer sino también del jefe de hogar. El nivel de estudio alcanzado (primario, secundario, terciario) es uno de los indicadores de nivel socioeconómico más utilizados en distinto tipo de investigaciones. Los autores que toman esta variable para sus estudios del ETAD (Gronau 1973, Fleisher y Rhodes 1976, Maloney 1991, Finegan y Margo 1994, Gruber y Cullen 2000, Stephens 2001 y Juhn y Potter 2007) coinciden en que las mujeres más educadas tienen más probabilidad de estar o salir al mercado laboral, no solamente durante el desempleo de su pareja, sino también en otros períodos, ya que el haber estudiado posibilita a la mujer tener un salario más alto<sup>12</sup> y por consiguiente aumenta el valor del tiempo en el mercado. En esta línea, Stephens (2001) observa que son las familias menos educadas y, por consiguiente, las que ganan menos las que tienden a tener más miembros desempleados. Juhn y Potter (2007) en su estudio aseguran que el matrimonio ya no es un reaseguro para disminuir los riesgos, no solo porque ha aumentado la tasa de divorcios y ha cambiado el rol del matrimonio, sino también porque la educación, que es más igualitaria entre hombres y mujeres, permite a estas últimas la posibilidad de subsistir

---

<sup>12</sup> Maloney 1991.

independientemente de su pareja. La educación, por lo tanto, es concebida como una posibilitadora de acrecentar la independencia individual en todo sentido.

La visión para estudiar el efecto del trabajador adicional y la participación de la mujer en el mercado laboral más desarrollada por los autores más recientes es la de la **asignación del tiempo**. De acuerdo a esta visión, el hogar compone una función de utilidad entre tiempo en el trabajo en el mercado, tiempo invertido en el trabajo hogareño y tiempo de ocio, tanto de la mujer como del hombre. Esta concepción es abordada por primera vez por Mincer (1962), que toma al tiempo hogareño como una forma de trabajo, y es apoyado fuertemente por Gronau (1973), lo que los sitúa en una posición más bien feminista. Finegan y Margo (1993) proponen elaborar la función de utilidad de la familia con el tiempo de la pareja, el consumo y el valor futuro de ambos. Maloney (1991) en cambio advierte sobre las variables inobservadas, una de las cuales es la posibilidad de que el tiempo que no corresponda al mercado del hombre y de la mujer no sean complementarios, y por lo tanto tampoco sean intercambiables. Stephen (2001) denomina esto “ocio fuertemente separable”, colindante con el ocio sustitutivo o complementario. Como no puede pensarse en tiempo de ocio no complementario de la mujer y del hombre, esto significa que el tiempo de labores hogareñas es llevado a cabo por un miembro del hogar o por el otro. Volveríamos, aquí, al ejemplo ilustrativo del cuidado de los hijos.

Otros factores a tener en cuenta a la hora de analizar la participación o no del mercado laboral de las mujeres frente a la pérdida del trabajo de su pareja o una pérdida en el ingreso son la **salud de los miembros de la pareja** (Lundberg 1985 y Coile 2004), la **posibilidad de migrar**, por ejemplo a un lugar donde hayan más oportunidades laborales (Cain 1967) y las **expectativas futuras** (mencionadas a grandes rasgos por la mayoría de los autores pero desarrolladas sobre todo por Stephens 2001 y por Toohey 2012 para el caso de los adultos mayores).

Ahora bien, los dos puntos más importantes para explicar el ETAD son la **situación laboral de los distintos miembros del hogar** y los ingresos familiares y sus variaciones. El primer asunto es crucial a la hora de determinar la existencia o inexistencia del fenómeno en cuestión. Mincer (1962) muestra que mientras haya otros miembros de la familia empleados, sobre todo la cabeza de la familia, las mujeres tenderán menos a salir al mercado laboral. Sin embargo, en un núcleo familiar típico (padres e hijos menores de edad) ante el desempleo del principal aportante de ingresos se manifestará el ETAD. Por su parte Lundberg (1985) hace un enorme aporte a la discusión al criticar que la “mayoría de los estudios sobre el ETAD se han concentrado en los cambios del tamaño de la fuerza de trabajo agregada en el tiempo más que en

los comportamientos de los individuos”<sup>13</sup>, es decir, propone observar las transiciones entre estados laborales (inactividad, desempleo y ocupación). Para llevar a cabo una transición hay que tener en cuenta las oportunidades para cambiar su estado, la información de que existen estados alternativos y las preferencias que tiene el hogar/la mujer sobre estos estados alternativos, es decir, las transiciones dependen de factores que están y que no están al alcance de los individuos de cambiar. La autora observa que hay una entrada al mercado de trabajo, una disminución de las salidas del mismo (tanto desde el desempleo como desde el empleo) y un aumento de la tasa de aceptación de ofertas laborales, por lo que concluye que el ETAD se manifiesta.

Goldin (1989) por su parte apunta a la relevancia que tiene para cualquier tipo de trabajador el quedarse en el mercado laboral por un tiempo extendido, ya que la experiencia laboral es uno de los elementos que más se tienen en cuenta a la hora de conseguir un (nuevo) trabajo. Por esta razón es que las interrupciones, típicas en las mujeres que se confinan en la maternidad, tienen un efecto negativo sobre sus posibilidades futuras de trabajo. Maloney (1987 y 1991) sugiere la importancia de notar no solamente el estado laboral efectivo, sino también el deseo de trabajar de las mujeres. Indica que hay numerosas situaciones que impiden a las mujeres trabajar, a pesar de que la preferencia de la mujer de salir al mercado laboral. Empero, de acuerdo a los resultados empíricos en su estudio (Maloney 1991), observa que la participación en el mercado laboral de las mujeres depende del estatus permanente del marido, y no de las situaciones temporales, por lo que desecha el ETAD. Juhn y Murphy (1997) hacen referencia a un fenómeno global que es el del crecimiento de la participación femenina en el mercado de trabajo a lo largo de la segunda mitad del Siglo XX. Según estos autores, entre las décadas de 1960 y 1980 las mujeres de estratos medios y altos han podido aumentar su participación junto con las ganancias recibidas, pero que este no ha sido el caso para aquellas que pertenecen a estratos más bajos. Dada esta tendencia, sostienen que “el volumen del incremento de la oferta laboral de las mujeres no puede ser explicada por cambios en las ganancias del marido”<sup>14</sup>. A esto se agrega la creciente brecha entre salarios de los deciles más altos y más bajos de la sociedad que estudian, por lo que las diferenciaciones en los niveles socioeconómicas también aumentan. Cabe preguntarse en relación con estas afirmaciones si las mujeres de los estratos más bajos ya han tenido una participación en el mercado laboral alta, por lo que no podrían ingresar muchas más al mismo, y si la salida de las mujeres de los niveles medio y alto se corresponden a un cambio de ideología o cultural.

---

<sup>13</sup> Lundberg 1985 p.11.

<sup>14</sup> Juhn y Murphy 1997 p.74.

Algunos autores, como por ejemplo Stephens (2001), al mirar los efectos y/o ajustes anteriores y posteriores a la pérdida del trabajo, incluyen en su análisis la distinción entre los casos en donde el desempleo fue sorpresivo de los que fue esperado, ya que una de las formas de preparación a un posible desempleo es la de la salida de la mujer al mercado laboral previa al hecho. Siguiendo este argumento, de acuerdo a algunos autores “las esposas de los hombres que se enfrentan a un mayor riesgo de desempleo deberían aumentar sus ingresos en todo momento, no solo cuando su marido está desempleado”<sup>15</sup>, mientras que otros (buscan) consideran que el consumo del núcleo familiar ya está ajustado al ingreso variante del principal aportante.

La última cuestión endógena que es concebida como un disparador del ETAD está relacionada con el **ingreso, sus variaciones, la magnitud de las variaciones, y la composición de las fuentes del mismo**. Nuevamente Mincer (1962) es el precursor en destacar la envergadura del ingreso como determinante de la actividad laboral femenina: “[...] con ingresos seculares crecientes, la creciente productividad en el hogar significó una declinación de las horas de trabajo en el hogar. Esto, por su parte, probablemente significara una transición a la actividad en el mercado.”<sup>16</sup>. En la posición contraria se encuentra Gronau (1973) que asegura que “un aumento en el ingreso familiar, tanto como resultado de un aumento en el salario del marido o de cualquier otra fuente de ingresos, es acompañada por un aumento en la demanda de ocio y de trabajo de casa de la esposa. Eventualmente la esposa deja el mercado laboral completamente, dividiendo su tiempo exclusivamente entre el trabajo hogareños y el ocio”<sup>17</sup>. Llevando ambos argumentos a la situación de pérdida de empleo del principal aportante, Gruber y Cullen (2000) establecen que es la magnitud de las pérdidas en el ingreso en relación con las ganancias recibidas por el hombre a lo largo de su vida las que determinarán si las trabajadoras secundarias saldrán o no al mercado laboral en forma de trabajadoras adicionales. Stephens (2001) resume estas premisas, determinando que cuanto mayor es la pérdida de ingreso, mayor será la respuesta de las mujeres, y dependerá también de los ingresos que tenía el hombre anteriormente y de qué momento de la historia (del Siglo XX y XXI) se esté hablando. Un factor adicional que reduce la probabilidad de entrar en el mercado laboral son las fuentes alternativas de ingreso, como podrían ser el retiro, la pensión o la jubilación (Toohey 2012), por ejemplo de los hogares compuestos o extendidos, según la caracterización de Torrado<sup>18</sup>. Estos aportes al ingreso del núcleo familiar son estrategias opcionales que pueden mantener el estatus laboral de la mujer. Otras posibilidades similares son,

---

<sup>15</sup> Gruber y Cullen 2000 p.549.

<sup>16</sup> Mincer, 1962, p.94.

<sup>17</sup> Gronau 1973, p.639.

<sup>18</sup> Torrado. 1998.

como ya mencionamos, los beneficios estatales (Gruber y Cullen 1996 y 2000 y Finegan y Margo 1993 y 1994), la ayuda de amigos y familiares (o “estrategias de redes sociales”<sup>19</sup>), el consumo de los ahorros (Finegan y Margo 1993) o la toma de préstamos bancarios (varios autores).

Debido a que este último punto puede ser de suma relevancia como estrategia para afrontar caídas en el ingreso, pasamos ahora directamente a las variables exógenas del hogar. Casi todos los autores estudiados presuponen un **mercado de capitales perfecto**<sup>20</sup>, pero es en especial relevante para aquellos que estudian las potenciales estrategias adoptadas (entre las cuales una es la toma de un crédito) por las familias en dificultades financieras por razones de desempleo del principal aportante, como lo son Gruber y Cullen (1996 y 2000) y Lundberg (1981 y 1985). Según los primeros autores, las restricciones de crédito para familias con bajos ingresos pueden llevar a las familias a buscar el apoyo de algún seguro de desempleo gubernamental, y en el caso de no recibirlo, hacer salir al trabajador secundario al mercado laboral, lo cual afirma la existencia del ETAD.

Un factor adicional que los hogares tendrán en cuenta a la hora de decidir si la mujer será o no un trabajador adicional es el **nivel de salarios** predominante en el tiempo y lugar del potencial empleo que se tomará. En la función de utilidad construida por Mincer (1962), pero utilizada por numerosos otros autores, un precio alto (en relación al valor del tiempo de ocio y de trabajo hogareño) aumentará las posibilidades de salida al mercado laboral del potencial trabajador secundario. En el factor “nivel de salario”, como muestra Gronau (1973), cobra relevancia la desigualdad en las ganancias entre hombres y mujeres (*ceteris paribus*), debido a que, según Lundberg (1985) por ejemplo, las mujeres no podrán eliminar con su trabajo la pérdida de ingreso del principal aportante de la familia, a menos que tengan mejores condiciones laborales generales que su pareja. Además, Fleisher y Rhodes (1976) demuestran que con niveles de salarios más altos las mujeres tienden a participar más del mercado laboral, por lo que fundamentan un efecto de trabajador alentado o, en el caso inverso, desalentado, y no apoyan el ETAD. El nivel de salarios en el mercado laboral, por lo tanto, es un factor muy relevante a observar.

El “**mix de industria**” del lugar donde vive la familia, como lo denomina Cain (1967) (pero también enunciado por Fleisher y Rhodes (1967) y Finegan y Margo (1994)), también influye en la participación laboral de las mujeres. Este concepto se refiere a la proporción de

---

<sup>19</sup> Fiszbein et al. 2003, sobre la situación argentina.

<sup>20</sup> Definido como un mercado en el que oferentes y demandantes de crédito pueden efectuar sus intercambios y disponen de información completa sobre las condiciones del mercado, pudiendo actuar en él libremente y a los precios formados en función de la oferta y la demanda, sin restricciones externas. (Definición elaborada en base al *Diccionario de Economía*, en <http://www.economia48.com/#diccionariodeeconomia> – Accedido el 18.6.2012).

puestos de trabajo ofrecidos en la localidad en donde habita la familia que son “típicamente masculinos”, neutrales al sexo o “típicamente femeninos”. Los trabajos “típicamente femeninos” son normalmente aquellos que se basan en las “cualidades femeninas”, por ejemplo del cuidado, de la enseñanza, etc. (como podría serlo la enfermería, la docencia, etc.) y en menor medida en el sector de servicios. En estos puestos incluso hay una sobrerrepresentación de las mujeres<sup>21</sup>. Si el “mix de industria” es típicamente femenino, la demanda laboral para mujeres será relativamente mayor y estas tenderán a trabajar más siempre o a ser más propensas a salir al mercado laboral en el caso de que su pareja pierda su trabajo.

Entonces, resulta que las **oportunidades laborales** (Mincer 1962 y Gronau 1973) también influyen en la participación en el mercado de trabajo (temporal o en el largo plazo) de las mujeres. En este subgrupo de causas debemos agregar también la influencia de las tasas de desocupación (Mincer 1962, Lundberg 1985 y Maloney 1991). Tanto las bajas oportunidades de empleo como las altas tasas de desocupación están muy vinculadas con las crisis financieras y económicas, es decir, situaciones globales o macro, pero también están en alguna medida relacionadas a situaciones “medianas” (como ejemplifica Stephens 2001: el cierre de una fábrica por ejemplo). Sin embargo, no pueden relacionarse directamente como causa de un despido particular. La distinción entre situación global, “mediana” o particular se refiere al tamaño de la población afectada o potencialmente afectada por el despido. Un grupo de autores entiende que las pérdidas de trabajo particulares no tendrán efecto sobre la participación laboral de las trabajadoras secundarias, ya que el hombre encontrará rápidamente otro trabajo. Según el argumento de Maloney (1991) puede concluirse que las “situaciones medianas y globales” pueden generar trabajadores desalentados, y no adicionales, ya que las mismas razones que llevaron al desempleo del hombre pueden limitar la participación laboral de la mujer.

En resumen, los estudios, que provienen de países más desarrollados (especialmente EUA, pero también Gran Bretaña y Australia), proponen:

- a) observar qué ocurre con la participación de las mujeres de núcleos familiares con jefes de familia desempleados a través de la comparación de períodos y
- b) ver cuáles son las características endógenas y las exógenas que disparan o retienen la participación laboral de las mujeres.

No se ha encontrado evidencia contundente de la existencia del ETAD en países centrales como Estados Unidos y naciones europeas<sup>22</sup> (Bélgica, Dinamarca, Francia, Alemania, Reino

---

<sup>21</sup> Wainerman. 2003.

<sup>22</sup> Prieto Rodríguez y Rodríguez Gutiérrez, 2000.

Unido, Grecia, Irlanda, Italia, Países Bajos, Portugal y España). Tampoco hay evidencia de tal efecto en Etiopía<sup>23</sup>. Sin embargo, se han encontrado evidencias de su existencia en otros países no centrales como Brasil<sup>24</sup>, Turquía<sup>25</sup>, Portugal<sup>26</sup>, Uruguay<sup>27</sup> y Méjico<sup>28</sup>. Es decir, hay más evidencia a favor del ETAD en países en desarrollo que en los desarrollados.

En Argentina, el principal autor que se ha dedicado a hacer estudios exhaustivos acerca de la hipótesis del trabajador adicional, en consonancia con las investigaciones de los académicos mencionados anteriormente, es Jorge A. Paz. El economista de la Universidad Nacional de Salta se especializa en pobreza, educación y mercado laboral. Su trabajo sobre ETAD se enfoca en el contexto histórico de los últimos veinte años en nuestro país y encuentra una clara evidencia de la existencia del mismo a lo largo del tiempo. Este ensayista transfiere los argumentos internacionales a nuestro caso y los reformula en pos de incrementar su capacidad explicativa, debido a que “la violación de algunos de los supuestos anteriores<sup>29</sup> pueden provocar la existencia de ETAD y contribuir a explicar porqué es más común hallar el efecto en los países menos desarrollados<sup>30</sup>”. Sus descubrimientos son diversos. En primer lugar, asegura que es la esposa la que adopta el rol de trabajadora secundaria (Paz 2001). Explica que el efecto de trabajador adicional no es simplemente dilucidado en las coyunturas tradicionales de desempleo en el corto plazo, sino también en situaciones de desempleo más a largo plazo y en trabajos irregulares (cuentapropistas, trabajadores no registrados, temporarios y trabajadores con subocupación horaria). Incluye que ni las ayudas estatales (en forma de oportunidades de trabajo y como aportes financieros) son universales, ni existe un mercado de capitales perfectos para la totalidad de la población, por lo que hay amplios sectores de la sociedad que no pueden acudir a este tipo de estrategias. Una de estas estrategias alternativas, por ejemplo, es la utilización de la mano de obra de otros integrantes de la familia o el factor “trabajo”, ya que “es uno de los principales activos del portafolio de los hogares pobres<sup>31</sup>”. Las posibles estrategias a tomar son clasificadas por Fiszbein et al (2003) en estrategias adaptativas del hogar (como la disminución del consumo), estrategias activas del hogar (como la búsqueda de empleo del trabajador secundario o el

---

<sup>23</sup> Serneels, 2002.

<sup>24</sup> De Felicio y Fernandes, 2005.

<sup>25</sup> Karaoglan y Okten, Mimeo no publicado.

<sup>26</sup> Ribeiro da Silva, 2010.

<sup>27</sup> Bucheli, 2002.

<sup>28</sup> Parker y Skoufias, 2006.

<sup>29</sup> Factores que en general demostraron en la literatura la inexistencia del ETAD.

<sup>30</sup> Paz 2009, p.227.

<sup>31</sup> Paz 2006, p.5.

consumo de ahorros) y estrategias de redes sociales (pedido de ayuda a conocidos o percepción de beneficios del Estado).

Por otro lado, Paz en sus investigaciones marca que hay variables que son mencionadas por la literatura extranjera y que tienen un notable rol en la determinación de la existencia y de la magnitud del ETAD en nuestro país. De acuerdo a la clasificación de los párrafos anteriores, podemos dividir estos factores en endógenos al hogar (tales como la edad y la cantidad de hijos, el nivel educativo de los miembros de la familia, la edad de los trabajadores adicionales, la magnitud de la pérdida del ingreso en relación a los ingresos permanentes, la existencia de otras fuentes de ingreso, la participación de otros miembros del hogar que funcionen como trabajadores “de reserva”, la posibilidad de prevenir el desempleo, etc.) y factores exógenos al hogar (los niveles de salarios, los efectos dilatado de las recesiones, etc.). Asimismo, considera relevante cuál fórmula econométrica es utilizada para la determinación de la existencia del fenómeno, ya que asegura que muchos de los autores que trataron el tema hallaron diferentes resultados por la utilización de diferentes enfoques y por consiguiente, de diferentes fórmulas. Entre las diferentes planteamientos para estudiar el ETAD se encuentran la comparación de períodos de mayor y menor plazo, las transiciones entre los estados laborales de los individuos del hogar, la manifestación del ETAD en forma de aumento o disminución de los horarios trabajados, cuánto tiempo debe pasar hasta que se observe una respuesta en la participación del mercado laboral del trabajador adicional, etc.). Paz encuentra que hay una situación relativamente estable desde 1992 hasta 2003 en cuanto a las razones de las mujeres para salir al mercado laboral. Una de ellas es la respuesta de la trabajadora secundaria a la trayectoria negativa de su pareja. La única evidencia contraria al fenómeno se encuentra en el período de 2003-2007 en cuanto al efecto que tienen los hijos: en vez de disminuir la probabilidad de salir al mercado de trabajo cuando la situación nacional mejora, como se había estado proponiendo desde la literatura vista, tener hijos pequeños generaba en ese período que se buscara la alternativa laboral por parte de las trabajadoras secundarias.

Por último, es preciso para nuestro estudio recordar la afirmación de Paz (2006) sobre el mercado laboral femenino: en las crisis 1998-1999 y 2001-2002 aumentó la probabilidad de trabajar (mucho y poco<sup>32</sup>) y disminuyó la probabilidad de que las mujeres estén inactivas. Conociendo la situación macroeconómica argentina de la época y sus consiguientes efectos sobre el desempleo, por ejemplo de los trabajadores principales, esto debería sugerirnos algo acerca del ETAD.

---

<sup>32</sup> Más y menos de 35 hs.

El punto de vista utilizado hasta aquí ha sido uno de fenómeno propio del mercado de trabajo. Esta visión económica busca determinar resultados a través de análisis cuantitativo (mediante análisis estadísticos y funciones de utilidad): números que establezcan la existencia o no del ETAD. Dado que hay posiciones diversas y los resultados de los economistas no son concluyentes, se tomará otro punto de vista metodológico para analizar qué motivó a las mujeres entre 1998 y 2004 a salir o no al mercado laboral. La idea es ver con qué resultados cuantitativos se condicen los hallazgos de esta investigación cualitativa.

### 3 Consideraciones teóricas

La literatura previamente revisada se encolumna bajo las teorías económicas y microeconómicas<sup>33</sup>. No obstante, si se toma otro enfoque teórico se podrá ver que los núcleos familiares no actúan como unidades de decisión simples, sino que conllevan en su interior relaciones de poder y negociaciones entre los individuos que los conforman. La doctrina económica, entonces, no basta para determinar las estructuras sociales de desigualdades entre hombres y mujeres. Para profundizar en ello se precisa una conceptualización diferente.

La perspectiva feminista en sus versiones económicas o sociológicas contempla estas inequidades, y establece que son las mujeres las que están en lugar de desventaja para con el hombre. Esta cosmovisión “no es una ideología monolítica y [...] no todas las feministas piensan igual”<sup>34</sup>. Tong distingue diferentes corrientes dentro de la perspectiva feminista: “liberal, radical, marxista/socialista, psicoanalítico, enfocada en el cuidado, multicultural/colonial/global, ecofemenismo y posmoderno o de tercera ola”<sup>35</sup>.

A pesar del debate interno, esta visión se funda en la premisa de que las desigualdades de género provienen de construcciones sociales, que van más allá de las disimilitudes anatomofisiológicas<sup>36</sup>. No hay, por consiguiente, roles sociales femeninos genéticamente determinados, sino que estos se fueron formando socialmente. Simone de Beauvoir, la máxima referente del feminismo del Siglo XX, dictamina “No se nace mujer: se llega a serlo.”<sup>37</sup>. La discriminación hacia las mujeres y la subordinación de las mismas provienen de “un conjunto de instituciones y prácticas sociales que se transmiten de generación en generación”<sup>38</sup>. El feminismo ha bautizado a esta diferenciación social entre sexos “desigualdad de género”. “Es decir, el

---

<sup>33</sup> Wainerman, 2003.

<sup>34</sup> Tong, 2009. p.v.

<sup>35</sup> Tong op.cit. p.v.

<sup>36</sup> Pautassi p.1.

<sup>37</sup> de Beauvoir, 2011. p.207.

<sup>38</sup> Rodríguez Enríquez, 2001. p.5.

género refiere a todos aquellos atributos y roles sociales cambiantes (el sexo, por el contrario, es estático) que una sociedad le asigna a lo femenino y a lo masculino. La perspectiva de género busca separar la idea de mujer o de hombre para evidenciar las múltiples posiciones que los sujetos sociales pueden ocupar”<sup>39</sup>. Analiza desde la lente de desigualdades de género los fenómenos y estructuras sociales y las relaciones de poder, visibles y encubiertas, existentes en la sociedad. Ella interviene no solo desde fuera, es decir, desde las estructuras y cosmovisiones de la sociedad, sino también está inmersa en la visión de las mujeres sobre sí mismas y, por consiguiente, en sus actitudes y acciones.

Tal enfoque permitiría dilucidar si y cómo se plantean las desigualdades de género en las experiencias laborales femeninas. Si bien las decisiones podrían ser analizadas desde un punto de vista económico en tanto decisión racional de un individuo, lo que interesa principalmente aquí es ver qué subyace en el pensamiento de las mujeres para tomar una determinada decisión y ver porqué es que algunos factores pesan más en mujeres que en hombres cuando se debate acerca de salir o no al mercado de trabajo y cuánto tiempo se dedicará a esta actividad. Específicamente, examinamos porqué y cómo la mujer se erige o no como trabajadora secundaria (de acuerdo a su rol en el núcleo familiar) mientras que el hombre se presenta como trabajador principal.

La teoría económica entiende por trabajador principal al principal aportante del ingreso del hogar. Esta noción está íntimamente relacionada con aquella de *jefe de hogar* que utiliza conceptual y estadísticamente el INDEC. De acuerdo a la definición de esta entidad, “[a]l jefe de hogar lo determinan las personas que viven allí. Es una figura que sólo se utiliza para determinar la relación de parentesco que tienen las demás personas que comparten el hogar.”<sup>40</sup> Si bien esta no es una definición que esté vinculada con el ámbito laboral, Paz asegura que en su estudio “se usan indistintamente los términos “jefe de hogar” y “principal aportante” [porque] se está suponiendo con ello que los ingresos del jefe son los que tienen un peso mayor en el ingreso total familiar. Si bien existe una correlación entre ambos, ésta no es estricta”<sup>41</sup>. Significa que el principal aportante no necesariamente es el jefe de hogar, y viceversa. Aquí entonces nos encontraríamos con dos potenciales situaciones diferenciadas:

“En las dos últimas décadas ha aumentado de manera significativa el número de hogares en los que las mujeres desempeñan el rol de sostén económico, ya sea porque son el único miembro que percibe ingresos, porque su ingreso es el principal o un imprescindible

---

<sup>39</sup> Pautassi, op.cit. p.1.

<sup>40</sup> INDEC. [http://www.censo2010.indec.gov.ar/index\\_preguntas\\_f.asp](http://www.censo2010.indec.gov.ar/index_preguntas_f.asp) Accedido el 6.6.2012.

<sup>41</sup> Paz. 2003. p.1 Nota 3.

componente del presupuesto familiar, o porque ganan en un pie de igualdad con el cónyuge varón. Pero si éste está presente, en general no se declaran como jefas: o no les parece que esta situación las ubique en la condición de jefas o no lo contestan ante determinada forma de preguntar<sup>42</sup>. Por otro lado, no necesariamente todas las mujeres que son registradas como jefas son ellas mismas el principal perceptor de ingresos o el principal sostén del hogar [...]. A pesar de que en los últimos años se ha incrementado un poco el número de mujeres casadas o unidas, con su marido presente en el hogar, que son registradas como jefas -ya sea porque ellas mismas se declaran así, o porque los maridos deciden reconocerlas como tales- los hogares donde el jefe registrado es un varón continúan siendo indiscutible mayoría.”<sup>43</sup>

Todas estas distinciones entre la proporción del aporte del ingreso que hace un miembro de una familia y la posición que ocupa y el rol que cumple en la familia nos exigen que para una mejor comprensión del ETAD desde una perspectiva de género redefinamos conceptos. Es, por consiguiente, trabajador principal o “ideal” el miembro de la familia cuya principal responsabilidad es la obtención de dinero en el mercado laboral ante todo para la subsistencia familiar. El trabajador adicional o secundario, por su parte, es toda persona que, además de poder tener la responsabilidad de obtención de un ingreso, tiene otras responsabilidades igualmente primordiales por fuera del ámbito laboral, como suelen ser las tareas en el “trabajo reproductivo” en el ámbito familiar de mantenimiento del hogar. La posición desventajosa en la que se encuentran las mujeres reside en que “permitirle a la mujer “elegir” conformar la norma de trabajadoras ideales, cuando no cuentan con los privilegios de un flujo de trabajo doméstico como el que tienen los hombres, no es equidad”<sup>44</sup>. Estas definiciones y distinciones se disipan en la medida en que las cargas laborales y extralaborales sean compartidas por la pareja a cargo del hogar y como consecuencia la tendencia sea a la equidad intergénero.

Para un análisis más profundo es preciso comenzar con cuestiones más básicas. Según la perspectiva feminista, la dicotomía entre lo público y lo privado es una de las construcciones teóricas más difusas para la cotidianeidad femenina. La interrelación entre ambos ámbitos y las problemáticas que surgen en cada uno de ellos impactan directamente sobre el otro, limitando muchas veces la capacidad de desarrollo tanto en su función “productiva” como en la “reproductiva”. La división sexual del trabajo se descubre no solamente entre ámbitos, sino

---

<sup>42</sup> En referencia a la determinación de quién es el jefe de hogar en los censos y encuestas efectuados.

<sup>43</sup> Geldstein 2003. p.17 y 18.

<sup>44</sup> Rodríguez Enríquez 2001c. p. 65.

también dentro de cada uno de ellos. De acuerdo a Wainerman<sup>45</sup>, la división del trabajo se da en el mercado de empleo remunerado como sobrerrepresentación de las mujeres en aquellos puestos que se encargan de tareas más “femeninas”, como el cuidado, la enseñanza e incluso tareas de servicio doméstico. Por otra parte, en los trabajos no remunerados o “reproductivos” del ámbito privado es la mujer quien se encarga (predominantemente) de las labores hogareñas. Y esto a pesar de haber estado aumentando su participación en el mercado laboral remunerado.

La mujer se encuentra, por consiguiente, en un dilema de adjudicación de preponderancia: ¿familia o trabajo? Cualquier decisión que ella tome tendrá un efecto sobre el otro espacio: su inserción en el mercado laboral remunerado se dificulta por su ocupación preponderante en su hogar, y una ocupación en ambas se refleja en un detrimento de su tiempo de ocio. Esta es la desigualdad de género más básica, ya que el hombre no se encuentra frente a esta disyuntiva.

El cuidado de personas de su núcleo familiar, como pueden serlo personas ancianas, enfermas o discapacitadas, pero sobre todo los hijos, es uno de los factores más relevantes a sopesar cuando se decide acerca de la propia trayectoria laboral, donde la mujer debe dejar a sus hijos en un lugar especializado en cuidado (público o privado), dejarlos al cuidado de su red de apoyo privada (como podría ser las abuelas de los niños) o directamente mantener su inactividad, desempleo o trabajo a tiempo parcial. Aquí se ve el rol clave de las cuestiones de salud sexual y reproductiva, no tanto en su posición vinculada a la salud de la mujer, sino más bien en términos de planificación familiar. Un método adicional de planificación familiar, aunque controvertido, podría ser el aborto (en todos los casos), pero en Argentina aún sigue siendo una medida ilegal. En la medida en la que la mujer pueda saber y decidir sobre su propio cuerpo, su vida laboral se verá menos afectada en momentos “indeseados” por ella. Y en el momento en el que ella decida tener hijos, podrá hacerlo de forma planificada y tomando en consideración los efectos (potenciales) de su decisión, sobre todo en su vida profesional. Aquí también puede observarse cómo actúa la inequidad de género, ya que la situación del hombre no se ve afectada de la manera en la que lo hace la de la mujer al momento de tener hijos.

El cuidado de terceros se relaciona directamente con la salida laboral de la mujer. De acuerdo a Paola Bergallo, “[el] sistema de regulaciones supone que las familias funcionarán para que sea posible al mismo tiempo que algunas personas adultas trabajen y otras estén desocupadas para atender niños y adultos”<sup>46</sup>. Haciendo un cálculo racional, trabajará aquel que tenga un mayor salario o quien sea más “prescindible” en el hogar. Respecto al sueldo mayor obtenido (al menos

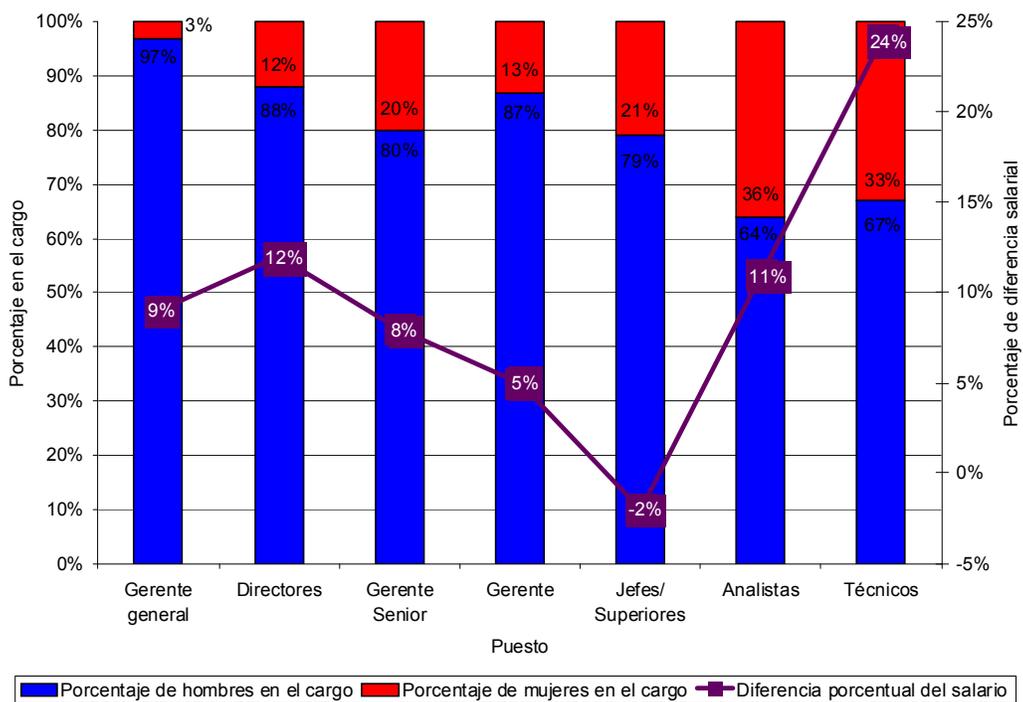
---

<sup>45</sup> Wainerman, 2003.

<sup>46</sup> Bergallo, 2012, p.6.

en empresas radicadas en Argentina en Mayo 2011) en la mayoría de los casos sigue siendo hasta la fecha el hombre el que por un mismo trabajo obtiene mayor remuneración, además de que son los hombres quienes llegan a los puestos más altos dentro de las empresas, sea porque las mujeres interrumpen su trayectoria laboral para tener hijos, como también porque son los hombres quienes tienen más posibilidades de ascenso laboral. Esto se corrobora en los gráficos uno y dos.

**Gráfico 1. Porcentaje de posiciones laborales y diferencias salariales porcentuales por sexo en empresas seleccionadas. Argentina. Mayo 2011**

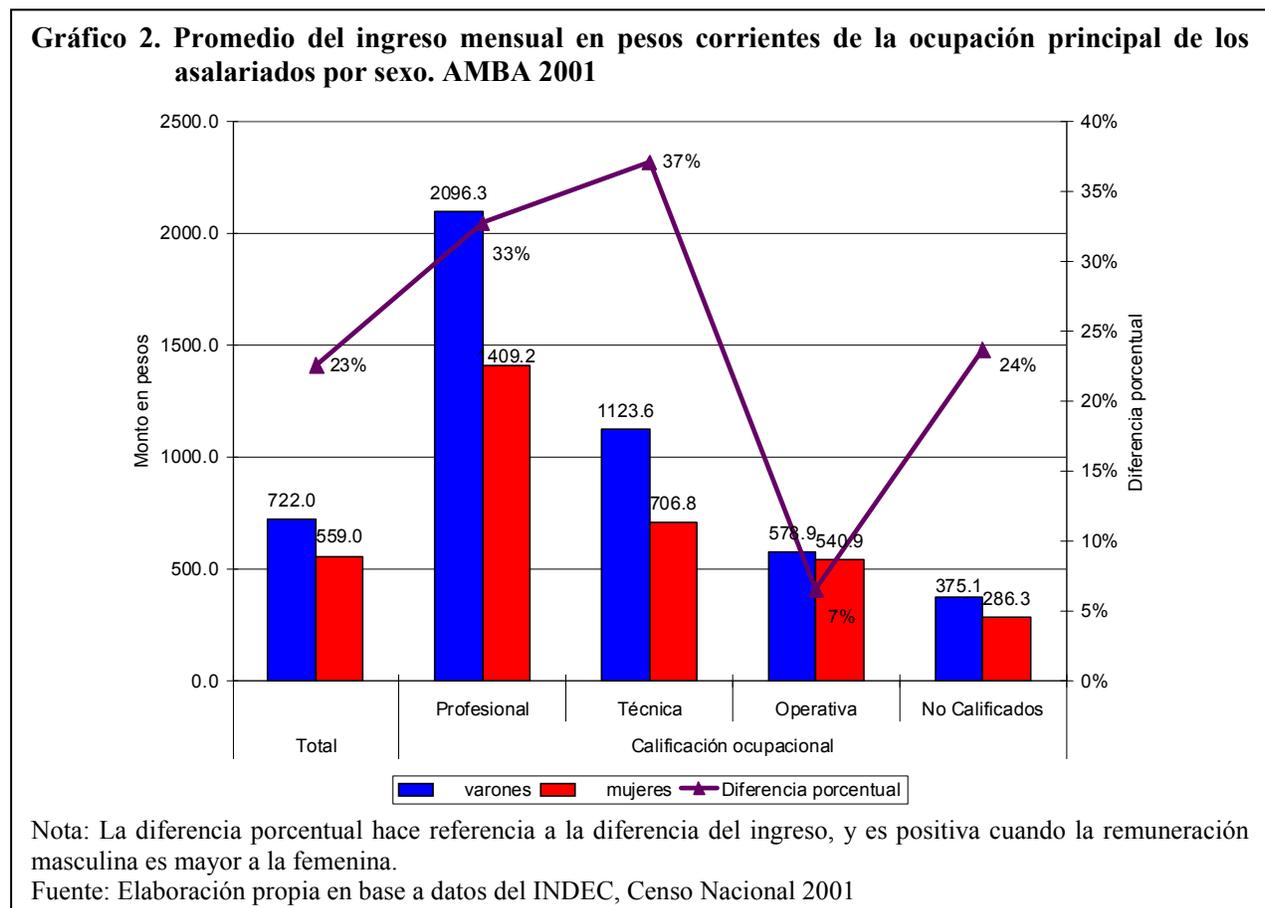


Nota: La diferencia porcentual del salario es positiva cuando el salario masculino es mayor al femenino.  
Fuente: MERCER – Encuesta a empresas seleccionadas, Mayo 2011

En el primero se observan datos para empresas seleccionadas en Argentina del 2011, y se observan claras diferencias en cuanto a las brechas salariales entre puestos de trabajo (donde las mujeres llegan a ganar más que los hombres en el nivel de jefaturas superiores). Las mayores diferencias se encuentran en los cargos extremos, sobre todo en términos de salarios – mayores en los dos puestos más bajos y en el anteúltimo nivel más alto. Si bien en el cargo más alto, el de gerencia general, se observan apenas nueve puntos porcentuales de diferencia salarial que

beneficia a los hombres, solamente tres por ciento de estos cargos están ocupados por mujeres. En ninguno de todos los niveles las mujeres ocupan mucho más de un tercio de los cargos.

El segundo cuadro muestra la situación más amplia en el Área Metropolitana de Buenos Aires en el año 2001. Aquí también se tornan visibles las diferencias en los ingresos entre hombres y mujeres en la misma ocupación (que llegan en el nivel técnico a treinta y siete puntos porcentuales de diferencia salarial), pero también las que atañen a los distintos puestos, y por consiguiente, a los distintos niveles socioeconómicos. Se observa que los hombres con ocupaciones laborales profesionales ganan un poco menos que seis veces más que sus congéneres de ocupación no calificada, mientras que para las mujeres esta relación es de aproximadamente cinco veces más.



Vemos así que estas cuestiones de desigualdad de género son cortadas transversalmente por la desigualdad económica: las mujeres de estratos más altos no se ven confrontadas con los mismos problemas (o al menos no de la misma forma) que las mujeres de estratos inferiores. La

dificultad de estas últimas es doble: por ser pobre y por ser mujer. Rodríguez Enríquez lo resume del siguiente modo: “Quienes cuentan con más recursos (monetarios y educativos), pueden acceder a servicios de cuidado mercantiles y de esta forma insertarse de forma más plena en el mercado de trabajo remunerado[, mientras] quienes tienen escasos recursos económicos no pueden acceder a este tipo de solución, y como en general también tienen escasos recursos educativos, sus posibilidades pasan por la inserción laboral precaria e informal, o la pura inactividad”<sup>47</sup>. Al no haber una plataforma del cuidado público de niños en edad preescolar y de doble escolaridad en Argentina (y tampoco en América Latina, según señala la autora), las madres de los sectores más bajos deben organizar sus horarios de forma tal que puedan atender a sus hijos (y por lo tanto no aceptar determinado tipo de trabajos, por ejemplo, que estén muy lejos o que les paguen muy poco) y/o contar con una red de apoyo privada. De no tener estas posibilidades deben prescindir de ir a trabajar o, en su defecto, dejar a sus hijos sin cuidado.

Dadas las desigualdades socioeconómicas en Argentina, podría pensarse que en los escalafones más bajos, si la mujer no ha estado trabajando con anterioridad a una crisis económica y financiera nacional (porque un único salario parece nunca alcanzar, es decir, se está en una coyuntura de “crisis constante”), ella deberá salir a trabajar, ya que esta disminución significaría sino un recorte en los bienes más básicos y necesarios. Por su parte, en los estratos más altos lo que ocurriría ante las trabas laborales del trabajador principal sería un recorte de lo menos primordial, es decir, los lujos. Además, es posible que la mujer no se presente ya como trabajadora adicional, sino que esté presente en el mercado de trabajo remunerado previamente por una cuestión cultural y/o ideológica de igualdad de oportunidades laborales entre sexos. El sector medio, que perdió gran cantidad de integrantes en la crisis argentina del 2001, puede tener tanto mujeres que con su salario aporten y hayan aportado al ingreso de la familia, y con ello otorguen un mejor nivel de vida a la misma; o pueden encontrarse también trabajadoras adicionales que en la coyuntura laboral dificultosa de su pareja decidan, justamente para mantener el estándar de vida, salir a trabajar, conformarse con un trabajo peor al esperado o aumentar la cantidad de horas trabajadas. En este sentido, Rodríguez Enríquez remarca que las diferencias socioeconómicas implican que la conciliación entre la vida laboral y familiar en tanto flexibilización en la organización del trabajo y del tiempo puede significar, además de un aumento en la participación femenina en el mercado de trabajo remunerado – en todos los estratos-, una precarización laboral en los estratos más bajos. Todos estos problemas son equivalentes a aquellos relacionados a la raza (en EUA), factor enunciado por algunos autores de

---

<sup>47</sup> Rodríguez Enríquez et al., 2010, p.21.

la revisión bibliográfica. Esta precarización será evitada por las mujeres en la medida en la que se encuentren otras estrategias para afrontar la caída de ingresos, por ejemplo por el despido del trabajador principal.

Las políticas estatales presuponen roles familiares del hombre y de la mujer. En ellas se observan aquellas construcciones sociales de desigualdad de género. Por ejemplo, en las vagas y limitadas políticas de conciliación de vida familiar y laboral, Rodríguez Enríquez nota que

“i) [...] se piensan en su mayor parte como políticas para las mujeres, lo que consolida la ideología que considera a las responsabilidades domésticas, como responsabilidades femeninas; [...] iii) las normativas existentes proponen soluciones muy limitadas a los problemas de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, y las restringe sólo a las edades más tempranas de los hijos e hijas; iv) no existe promoción del involucramiento de los varones en las responsabilidades domésticas desde el aspecto institucional y normativo.”<sup>48</sup>

Además, observa un punto que surgió a fines de la década de 1990 y, ante todo, como respuesta a las problemáticas sociales resultado de la crisis del 2001 en Argentina fueron los planes sociales. Según la economista, cabe preguntarse si estos intentos por apaciguar las necesidades de la sociedad fomentan o no la salida al mercado remunerado de trabajo por parte de la mujer y cómo lo hacen (favorecen una inserción más a largo plazo o, por el contrario, otorgan empleo en lo que dure el plan), y por consiguiente, si mantienen o no las estructuras de diferenciación social de género. Esquivel advierte que los “discursos maternalistas, presentes en políticas sociales como el Plan Familias, que enfatizan el rol “exclusivo” de cuidado de las madres menores recursos, “invitándolas” a retirarse del mercado de trabajo”<sup>49</sup>. Los programas sociales fueron muchas veces las alternativas que surgieron, por ejemplo, ante la falta de créditos, la dificultad para ahorrar e incluso la imposibilidad de tomar otro tipo de estrategias que ayuden a afrontar las dificultades económicas dentro de los núcleos familiares – todas estrategias que pueden ser tomadas si el trabajador principal tiene dificultades laborales, pero sin encontrarse en una crisis macroeconómica.

En efecto, es menester diferenciar tres situaciones. En la primera las trayectorias laborales negativas son casos de desempleo friccional (gente que, posiblemente a causa de un despido o renuncia, está buscando un nuevo puesto laboral). Otra coyuntura distinta es aquél desempleo que acaece en toda una rama de actividad en particular, como podría serlo el sector turismo. Todo el

---

<sup>48</sup> Rodríguez Enríquez 2007<sup>a</sup>. p.29.

<sup>49</sup> Esquivel, sin fecha de publicación. p.4.

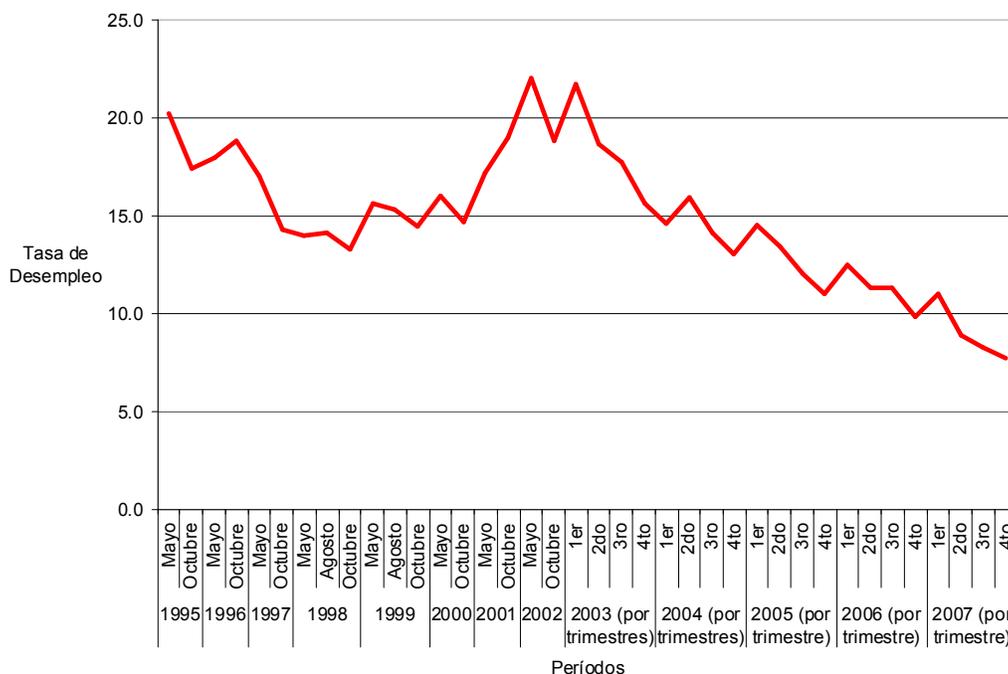
personal relacionado con este rubro, en especial aquellos que se especializaron en él, tendrán problemas para reinsertarse en su sector. Sin embargo, podrán insertarse en algún otro sector. Por último, y es esta una de las razones con las que más se las distingue a las crisis como problemáticas a nivel macro, está la situación en que un país está en graves dificultades económicas y financieras. El desempleo consecuente es mucho más profundo, afecta a una amplia gama de sectores productivos y a un porcentaje mucho más alto de la población. Aquellos que tengan una trayectoria negativa difícilmente puedan reinsertarse.

En situaciones de crisis, prácticamente toda la sociedad se ve afectada por peores condiciones laborales y económicas. Estudiar las experiencias laborales de mujeres durante una crisis, por consiguiente, nos permitirá analizar cuáles son las respuestas que ellas toman en un contexto de mayor dificultad tanto para subsistir económicamente como para encontrar empleo de necesitarlo.

## **4 Contexto histórico, económico y social**

El momento histórico que se analizó fue, a grandes rasgos, la Argentina del 2001 “extendido”, en particular, el Gran Buenos Aires desde 1998 hasta 2004. Aunque este conglomerado urbano no es representativo del resto del país, vivía en él casi 32% de la población nacional en 2001. Fue preciso tomar el período ampliado ya que los procesos y efectos buscados de la crisis podrían verse antes, durante y después de la misma o incluso podría haber efectos no directamente relacionados a ella.

Se eligieron 1998 como límite inferior para diferenciar los efectos de la crisis del Tequila, que tuvo implicancias en Argentina, de la etapa previa a la crisis, y como límite superior el año 2004, porque a partir de este año los indicadores socioeconómicos comenzaron a mostrar una clara y sostenida mejora en signo de una recuperación nacional. En el tercer gráfico se observan estas tendencias en el indicador sobre desempleo.

**Gráfico 3. Evolución de la tasa de desempleo. Gran Buenos Aires 1995 - 2007**

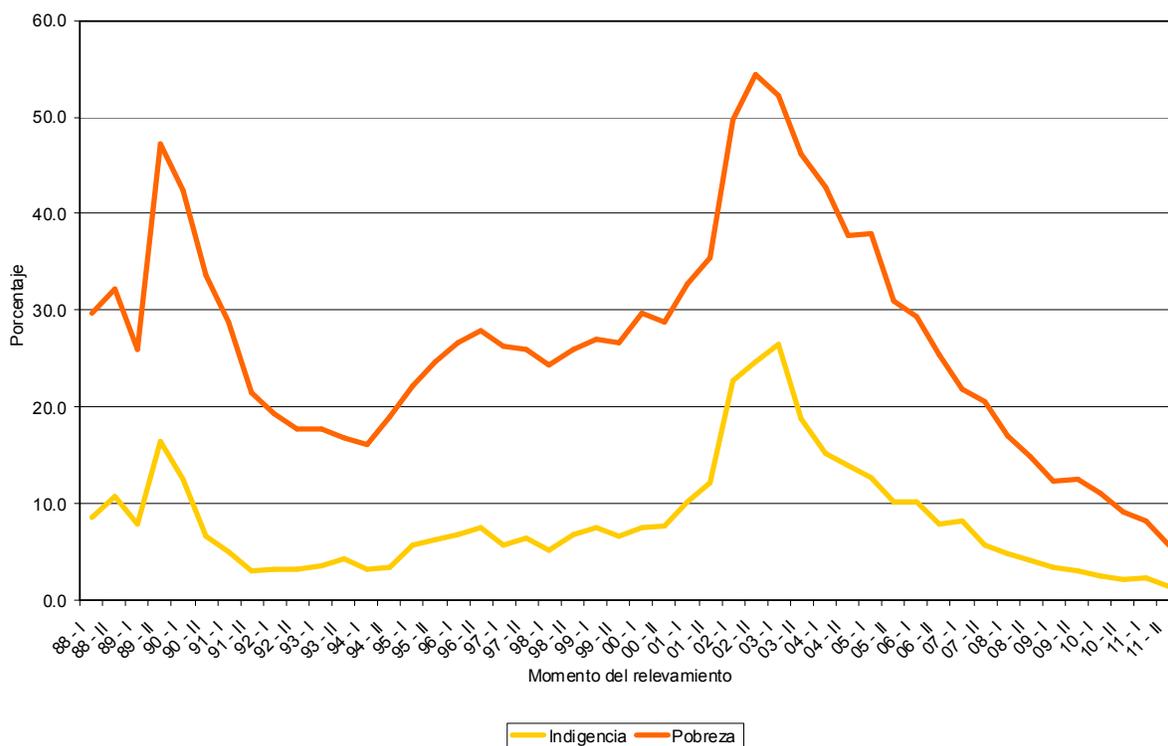
Nota: Los datos para el tercer trimestre del 2007 son estimativos ya que no existen datos reales. Se hizo una estimación de tendencia a partir del promedio de los datos del período directamente anterior y posterior. Hubo un cambio de metodología en 2003: la EPH pasa de ser puntual a ser constante.

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INDEC.

Algo similar se vislumbra en los datos que corresponden a la evolución de las líneas de pobreza y de indigencia (ver gráfico 4). Puede verse que, aunque los efectos de la recesión del 2001 fueron retardados, hay claros indicadores de que la misma impactó fuertemente en la sociedad, haciendo crecer la pobreza hasta llegar a cubrir a más de la mitad de la población porteña. En cuanto a la indigencia, más de un cuarto de la población del Gran Buenos Aires fue afectada. Es más, no hubo en los últimos veintitrés años un momento de tanta emergencia social como lo hubo por resultado de la implosión económica de principios de siglo. De hecho, ni siquiera los efectos en el mercado de trabajo de la crisis hiperinflacionaria de fines de la década del '80 mostraron estas cifras.

Por todas estas razones es que la crisis del 2001 permite ver amplificadas los procesos y problemáticas sociales y las decisiones intrafamiliares.

**Gráfico 4. Evolución del porcentaje de personas bajo la línea de pobreza y de indigencia. Gran Buenos Aires. 1988-2011**



Nota: Los datos hasta 2003 corresponden a mayo y octubre de cada año. A partir de ese año se toman las muestras del primer y del tercer semestre, que coinciden con los meses de los datos anteriores.

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INDEC

Dora Barrancos cierra su revisión de la historia femenina en Argentina desde la colonia hasta los tiempos modernos haciendo alusión al efecto del trabajador adicional en la crisis del 2001 de la siguiente forma:

“Frente al cuadro de desocupación que golpeaba a las jefaturas masculinas de los hogares, las mujeres debieron salir a procurar empleo. No fueron exclusivamente las que pertenecían a los estratos populares, a las antiguas clases trabajadoras, las que de modo urgente debían procurar ingresos para sostener a sus familias, aunque el fenómeno las focalizara especialmente. El tembladeral llegaba a grupos de clase media, a empleados despedidos que se deparaban con enormes dificultades para nuevas ocupaciones y cuyas esposas o hijas mayores estaban forzadas a trabajar fuera de casa para la sobrevivencia de la familia. En las condiciones de la “nueva pobreza”, las mujeres constituían un recurso para impedir que la caída fuera más abrupta”.<sup>50</sup>

<sup>50</sup> Dora Barrancos, *Mujeres en la sociedad argentina, una historia de cinco siglos*, Buenos Aires, Editorial Sudamericana, 2010. p.301.

Las diferencias entre niveles socioeconómicas en Argentina se dispararon, llegando a un Índice de Gini de 54.72 en 2003<sup>51</sup> - pico más alto de las décadas anterior y posterior - como producto de la crisis. No obstante, aquí no nos concentraremos en resultados macroeconómicos para Argentina y/o el Gran Buenos Aires, sino más bien buscamos cuáles fueron las razones y motivaciones de cada una de las mujeres para mantener, aumentar o disminuir su trayectoria laboral.

## 5 Metodología utilizada

Este estudio, por lo tanto, precisa de una metodología más sensible a lo que ocurre dentro de las unidades decisoras – los núcleos familiares. Esto es así porque, como indican Taylor y Bogdan, “el fenomenólogo quiere *entender* los fenómenos sociales desde la propia perspectiva del actor. Examina el modo en que se experimenta el mundo. La realidad que importa es lo que las personas perciben como importante.”<sup>52</sup>. Más específicamente, y tratando a este fenómeno por el lado del feminismo, se hicieron entrevistas en profundidad a mujeres sobre sus experiencias en el período a tratar (1998 – 2004: la crisis del 2001 “extendida”). Estas entrevistas duraron entre veinte minutos y una hora y media. Las preguntas que se hicieron se agruparon en ocho grandes temas: situación laboral de la entrevistada, situación laboral de su pareja, salarios, ingresos y estrategias para afrontar caídas en los ingresos, dinámicas familiares, hijos, asignación del tiempo, oportunidades de empleo, efectos de la crisis 2001 y preguntas para la caracterización de la entrevistada para conocer su nivel socioeconómico. La guía de pautas se encuentra en el Anexo.

Se realizaron 19 entrevistas a mujeres entre el 27.4.2012 y el 21.5.2012 y fueron grabadas y luego desgrabadas en una base de datos. Las mujeres que fueron contactadas, por un lado, por el método de “bola de nieve”, y por el otro, a través de organizaciones no gubernamentales y entidades de salud que aglomeraban una particular cantidad de mujeres. En el primer grupo se les preguntó a las mujeres dónde deseaban ser entrevistadas, y todas aceptaron que fuera en sus propias casas u oficinas. El segundo grupo fue entrevistado directamente en el lugar de contacto. Los casos fueron seleccionados a partir de lo que Marshall llama muestreo por juicio (“judgement sample”), más específicamente, una muestra de casos críticos: “sujetos que tienen una

---

<sup>51</sup> Índice de Gini del Banco Mundial. [www.google.com/publicdata](http://www.google.com/publicdata) Accedido el 9.6.2012.

<sup>52</sup> Taylor y Bogdan p. 16.

experiencia específica”<sup>53</sup>. En general, hubo buena predisposición de todas las mujeres a ser entrevistadas, todas las preguntas fueron contestadas y solo un caso deseó cambiar su nombre (a pesar de haber explicitado al principio que existían estas dos opciones).

Se establecieron tres criterios para pertenecer al universo de interés: haber vivido en el Área Metropolitana de Buenos Aires, haber tenido hijos o menores a cargo y haber estado en una pareja estable o conviviendo con la misma entre 1998 y 2004. La primera condición fue necesaria para establecer que todas las mujeres se enfrentaban a un mercado laboral con un “mix de industria” (proporción de trabajos “típicamente” masculinos, femeninos, o neutros al sexo) igual o al menos muy similar. La segunda condición permitió observar cuál fue la relevancia del cuidado de los hijos a la hora de decidir sobre la situación laboral de la madre. La última condición fue necesaria para poder determinar si la mujer actuó como trabajadora adicional, y no como trabajadora principal o “ideal”<sup>54</sup>.

Las situaciones fueron subdivididas en cuatro: de acuerdo a la situación laboral de su pareja en el período - si había mantenido o mejorado su empleo o, por el contrario, si tuvo una desmejora en este aspecto – y de acuerdo a la propia situación ocupacional de las mujeres – si emprendieron una “trayectoria laboral positiva” o si, por otro lado, fue negativa o se mantuvo.

Al interior de cada uno de los grupos definidos en la Tabla 1 se seleccionaron tres casos de acuerdo a cuotas de nivel socioeconómico (NSE), de forma tal que en cada uno de ellos hubiera una entrevistada de NSE alto, una de nivel medio y una de nivel bajo. Esta diferenciación por niveles socioeconómicos permitió distinguir si las razones y motivaciones de las mujeres para decidir acerca de su estado ocupacional estaban influidas o no por su posición en la escala social. Los indicadores para definir cada uno de estos niveles han sido algunas características de la vivienda en donde se habitaba, la cobertura de salud que se tenía y el nivel educativo alcanzado por ellas y sus parejas para la época. El estrato alto es aquél en donde la mayoría de estos indicadores resultaban en su mejor opción, el bajo en donde la mayoría indicaba lo contrario. El nivel medio se identificó, por un lado, por la combinación de los indicadores – tanto si indicaban el nivel medio de los diferentes indicadores como si en algunos poseían indicadores altos combinados con bajos. Ante inconvenientes de poder determinar a qué nivel pertenecían (por ejemplo, en una combinación de indicadores medios-altos o medios-bajos), se determinó de acuerdo al tipo de trabajo realizado por la entrevistada (o en su defecto, el de su pareja). Los casos que se calificaron de esta forma fueron los de Cristina (G2.A), Berta (G2.B) y Sabrina

---

<sup>53</sup> Marshall (1996), p. 523.

<sup>54</sup> Rodríguez Enríquez, 2001c.

(G4.B). Junto a cada categorización se encuentra el nombre de las mujeres entrevistadas que corresponde a aquél caso.

Se adopta una nomenclatura para referirse con más facilidad al cuadrante al que pertenecen las entrevistadas: primero se enuncia el número del grupo al que pertenece la mujer, (como Grupo X o G. X), y luego el nivel socioeconómico, entendiendo por A= alto, M=medio y B=bajo. Por ejemplo: Andrea tuvo una trayectoria laboral positiva cuando la de su marido fue negativa, y es de clase alta – por lo tanto: Andrea (G.1, A).

**Tabla 1. Caracterización de mujeres entrevistadas según su propia reacción laboral y según la situación laboral de su pareja**

EN CONTEXTO DE CRISIS	Hombre empeora su situación laboral (cualquier situación peor al status quo)		Hombre mantiene o mejora su situación laboral			
<b>Mujer aumenta en escala laboral</b>	<b>Grupo / Cuadrante 1</b>	NSE alto	Andrea	<b>Grupo / Cuadrante 2</b>	NSE Alto	Marcela
		-----	Nancy		-----	Cristina
		NSE Medio	Inés		NSE Medio	Irene
<b>Mujer mantiene o disminuye en escala laboral</b>	<b>Grupo/ Cuadrante 4</b>	-----	Elisa	<b>Grupo / Cuadrante 3</b>	-----	Adriana
		NSE Bajo	Graciela		NSE Bajo	María
		-----	-----		-----	Berta
<b>Mujer mantiene o disminuye en escala laboral</b>	<b>Grupo/ Cuadrante 4</b>	NSE Alto	Patricia C.	<b>Grupo / Cuadrante 3</b>	NSE Alto	Cinzia
		-----	Valeria		-----	Patricia G.
		NSE Medio	Mónica		NSE Medio	Griselda
<b>Mujer mantiene o disminuye en escala laboral</b>	<b>Grupo/ Cuadrante 4</b>	-----	Sabrina	<b>Grupo / Cuadrante 3</b>	-----	Estela
		NSE bajo	-----		NSE Bajo	-----
		-----	-----		-----	-----

La nomenclatura de ahora en más se referirá primero al grupo al que pertenece la mujer seguido del número (como Grupo X o G.X), y luego al nivel socioeconómico, entendiendo por A= alto, M=medio y B=bajo.  
La alusión a niveles socioeconómicos, cuando no es precedida por la numeración grupal, refiere a todos los grupos.

Dado el objetivo del presente trabajo (dilucidar cuáles fueron las razones y motivaciones de las mujeres para determinar su trayectoria laboral en situaciones de crisis) es preciso definir qué se entiende por razones y motivaciones. Ambas son causas que limitan o posibilitan las

situaciones ocupacionales femeninas. Las *razones* son causas objetivas e impuestas externamente (por fuera de la mujer) sobre la decisión de la mujer sobre su trayectoria laboral. Se erigen como condicionantes en la decisión femenina. Las *motivaciones*, por su parte, son motivos subjetivos establecidos internamente. Se determinará brevemente en cada sección si el factor enunciado se entiende como *razón* o como *motivación*.

**Tabla 2. Representación gráfica del Efecto del Trabajador Adicional, el Efecto del Trabajador Desalentado y las trayectorias laboral es positiva y negativa**

			ETAD	ETDE	Trayectoria positiva	Trayectoria negativa
Población	Población Económicamente Activa	Trabajo a tiempo completo				
		Trabajo a tiempo parcial, temporal o Subocupación horaria				
		Desempleo				
	Inactividad	Inactivos				

La trayectoria laboral positiva es, según el concepto de Rodríguez Enríquez, todo aquel movimiento ascendente en la “escala de situación laboral”: todo aquel traspaso de la inactividad a cualquier tipo de actividad (sin importar si ha tenido éxito o no), del desempleo al empleo (aunque sea parcial), y de un trabajo part-time o una subocupación horaria a un trabajo full-time.

La autora lo denomina “positivo” porque permite aumentar las oportunidades de vida. De aquí en más se utilizarán los términos “trayectoria laboral positiva”, “aumento de trayectoria laboral” o “trayectoria laboral ascendente” como sinónimos. En la tabla 1 se identifican tales casos en la columna izquierda y la fila primera. La contraparte de este fenómeno es la trayectoria laboral negativa, y también se tomarán los conceptos “trayectoria laboral descendente” o “disminución en la escala laboral” para referirse a él. El estado o situación laboral u ocupacional son en la tabla 2 la tercera columna, e identifican cómo está ocupada laboralmente la mujer.

Aunque el Efecto del Trabajador Adicional representa un tipo de trayectoria ascendente (aquella que ocurre como respuesta temporal a la situación laboral negativa efectiva o prevista del trabajador principal), se la tomará aquí como sinónimo de trayectoria laboral positiva en todos

los casos en los que el varón tenga una trayectoria laboral negativa. Esta situación está marcada en azul en la tabla 1. Se graficó en la tabla 2 no solo al ETAD y las trayectorias laborales positivas y negativas, sino también de modo ilustrativo al Efecto del Trabajador Desalentado. Sin embargo, esta hipótesis no será tratada en el presente trabajo.

## 6 Las mujeres: sus experiencias y sus decisiones

En primer lugar debe explicitarse que las mujeres en crisis económicas actúan de acuerdo a una lógica de ETAD. Si utilizan la estrategia laboral o no dependerá de la factibilidad y posibilidad de utilización de otras estrategias para afrontar una caída en los gastos, pero incluso en aquellas mujeres donde no fue necesario que reaccionaran laboralmente a la situación ocupacional de su pareja, todas ellas aseguran que de haberlo necesitado (o mejor dicho, de haber sentido que lo necesitaban), ellas hubieran aumentado su trayectoria laboral. Además, las mujeres actúan como trabajadoras secundarias, a pesar de en algunos casos ser las principales aportantes. Según la definición esbozada más atrás, esto implica que ellas tenían otras responsabilidades igualmente relevantes para la subsistencia de la familia además de sus actividades en el mercado de trabajo.

El descubrimiento más interesante es que las diferencias socioeconómicas no se reflejan directamente sobre las *motivaciones* de las mujeres para modificar o mantener su trayectoria laboral, sino más bien sobre las *razones*. Todo proceso de toma de decisión concerniente a la vida laboral de las mujeres entrevistadas está influido fuertemente por sus hijos (y todos los factores lindantes, como el cuidado, la educación, la alimentación, etc.) y por la existencia de ingresos que permitan un determinado nivel de vida. Aunque el nivel y la posibilidad de realización de las aspiraciones que se tiene de la vida es diferente entre estratos socioeconómicos, en toda decisión laboral se establecen cuáles son las prioridades que no se está dispuesta a ceder frente a una caída de los ingresos y en qué puede ahorrarse o qué se puede hacer para aminorar el impacto de dificultades económicas en la familia. La necesidad de hacer una y otra cosa depende tanto de la situación laboral de el/los aportante/s de ingreso, como también de las condiciones económicas externas (como podría ser una crisis como la que se dio en Argentina a principios de Siglo XXI).

Asimismo, hay que recalcar que fue complejo que las entrevistadas delimitaran el relato en procesos que acaecieron en el período estudiado, ya que en todos los casos se relacionaron los acontecimientos entre 1998 y 2004 con decisiones que se habían tomado antes y con el encadenamiento de eventos de sus vidas, principalmente el nacimiento de sus hijos y las

decisiones de vida que esto acarrea. Esto indica que los estudios que se enfocan en o elaboran modelos de “ciclos de vida” están bien planteados.

La mujer argentina del Siglo XXI sin lugar a dudas puede ser la trabajadora principal. Sin embargo, las mujeres que podrían ser consideradas como pares con sus parejas en cuanto al trabajo que prestan no se presentan como trabajadoras primarias debido a la carga “extralaboral” de la que se encargan. En algunos casos, ellas mismas no se presentan como pares frente a sus cónyuges por tener responsabilidades adicionales, en las que se reparará más adelante.

Proseguiremos ahora con las evidencias acerca de los factores que pueden ser razones y motivaciones de las mujeres para determinar su estado laboral. Estos factores fueron enunciados por la literatura económica sobre mercado laboral y resumidos en el Estado de la Cuestión.

### **6.1 Trabajo, ingreso y desigualdades socioeconómicas de mujeres y sus parejas**

Si bien se eligió y ordenó a las entrevistadas de acuerdo a su propia situación laboral y a la de su pareja, cada experiencia vivida es única. Para empezar debe tomarse nota de que, salvo una, todas alegaron haber trabajado en algún momento de su vida, sobre todo de soltera y/o al principio de estar en pareja. Las coyunturas críticas en las trayectorias laborales se dan cuando comienzan a ser madres. A partir de ese momento, las entrevistadas confirman que, en la elección de qué empleo tomar influyen sus hijos, por ejemplo la distancia de viaje hasta su lugar de trabajo y la cantidad de dinero recibido (respecto del costo de dejar a sus hijos con alguien más).

En cuanto a sus cónyuges, todos parecen ser económicamente activos durante la edad laboral: si no trabajan están buscando empleo. Esta es una primera manifestación de la desigualdad de sexos: mientras el nacimiento de hijos presupone una potencial ruptura de la vida que llevaba una mujer, este no es el caso de los padres. Esto está fuertemente relacionado con un punto que se desarrollará más adelante, que es el rol de cuidadoras primordiales que adoptan las madres.

En general está bastante difundida la idea de una “caja común familiar” en la cual hay entradas (la suma de todos los ingresos posibles) y egresos (los gastos que se categorizan por su primordialidad en la vida de la familia). En términos económicos podría decirse que las familias arman su función de utilidad en torno al dinero aportado por cada uno de los integrantes y a la organización de los gastos. El cambio en el ingreso de alguno de los miembros, por consiguiente, presenta un reacomodamiento de toda la función de utilidad. Como lo expresa Valeria (Grupo 1, Alto): "Cuando vos tenés una estructura que depende de cada uno de los ingresos - ya está: hay algo que no vas a poder pagar [si falta uno de los sueldos]. En esta estructura te mantenés con lo

estrictamente necesario". Por ello el estudio de las ocupaciones de la pareja en situaciones de crisis financieras y macroeconómicas puede decirnos algo sobre la "función de utilidad" de cada familia y, más aún, cómo y por qué las mujeres toman las decisiones concernientes a su vida laboral.

Cuando se enfocan las experiencias de vida en la "crisis del 2001 extendida", lo que se obtiene son diversos estados ocupacionales de las mujeres. En algunos casos hubo aumentos en las trayectorias laborales pero en ninguno disminuciones (salvo en un ejemplo donde la salida del mercado de trabajo se debió al nacimiento de su hija). En otros se mantuvieron las situaciones laborales previas, tanto en inactividad, desempleo, empleo a tiempo parcial y completo.

En cuanto a las experiencias de los hombres parejas de las entrevistadas, los casos que mantienen su puesto y pueden mantener sin problemas el nivel de vida pertenecen únicamente al estrato socioeconómico alto. Aquellos que mantuvieron su puesto de trabajo pero pertenecen a los sectores medios y bajos tuvieron dificultades para afrontar gastos. En algunos casos los hombres no perciben salarios por un determinado tiempo, y en otros el salario deja de alcanzar porque no se actualiza a los indicadores económicos del país en crisis (devaluación, inflación, etc.).

En tales momentos **las mujeres responden de alguna manera (laboral y extralaboralmente) a la caída efectiva o percibida del ingreso, sin importar en qué estado laboral se encuentren**. E incluso si no hubo un deterioro en la situación económica familiar, todas sugieren que "si hubiera hecho falta yo me hubiera arremangado" (Estela – G3, Bajo). Esto revela la existencia del Efecto del Trabajador Adicional potencial, ya que, aunque la mujer ya se encuentre en el mercado de trabajo, habrá de necesitarlo, reacción laboral. Ello simboliza una actitud de trabajadora adicional o "extraordinaria".

### 6.1.1 Respuesta laboral: ETAD propiamente dicho

Según lo visto hasta ahora (y en base al desarrollo posterior), se observa una actitud de trabajadoras secundarias en las mujeres que las hace poder reaccionar laboralmente a una trayectoria negativa del varón, tanto si esta respuesta se da *de facto*, como también si es prevista y aceptada por las mujeres como una posible estrategia a tomar. Para poder hacerlo en los hechos deben recortar el tiempo que dedican a alguna de las otras responsabilidades con las que cargan. Las crisis, en efecto, son momentos en los que las mujeres están más predispuestas a optar por diversas estrategias para paliar efectos económicos adversos. La respuesta laboral es una de las estrategias adoptadas para paliar un golpe económico, pero esta no es la única ni la más

practicada. La falta de una parte importante del ingreso familiar es concebida por las mujeres como una *razón* para reaccionar de esta forma. Recordemos que las *razones* se presentan como condicionantes de las decisiones femeninas, por lo que aquí se manifiesta la mayor diferencia entre niveles socioeconómicos: en los sectores más altos hay más opciones de estrategias a tomar, tanto desde los ingresos (la utilización de otras fuentes de ingreso, ver apartado 6.1.3.) como de los egresos (el recorte de bienes que realmente no generan un cambio en el nivel de vida, ver 6.1.5.), por lo que un aumento en la trayectoria laboral no siempre es necesario. Por su parte, para las mujeres de clase media la estrategia más eficaz es aumentar la carga horaria en los empleos que ya ejercían, en la medida que esto fuera posible y necesario. Las entrevistadas de los sectores más bajos no tienen muchas opciones “extralaborales”, por lo que deben responder laboralmente, tanto buscando empleo formal o informal. Hay, además, otro tipo de actividades, que desde las ciencias sociales son caracterizadas bajo el rótulo de trabajo, pero que no son concebidas como tales por las protagonistas (venta de cosméticos por catálogo, elaboración de comidas para su venta, etc.) y que son practicadas por ellas para “ayudar al menos con algo” (Marcela G2.A). Volveremos sobre este punto más adelante. Puede decirse, por consiguiente, que la posibilidad de adoptar otro tipo de estrategias genera que las mujeres de estratos altos no sean tan propensas a erigirse como trabajadoras adicionales que sus pares del nivel medio y bajo. Y si lo hacen no es tanto por la necesidad económica, porque tienen otro tipo y cantidad de reaseguros, sino más bien por un apoyo adicional al ingreso del trabajador principal, por una cuestión de autorrealización personal o, si habían salido del mercado de trabajo para quedarse en la primera etapa de la vida de sus hijos con ellos, para retomar su desarrollo profesional. Si bien en los demás escalafones pueden darse estos mismos motivos, la causa principal de la ocupación de esta mujer es la necesidad económica familiar.

Las salidas al mercado laboral, presentadas de esta forma, no resultan ya una forma de emancipación femenina: “Este movimiento de más mujeres fuera del hogar no es ahora – tal como se lo interpretaba en los setenta – evidencia de la modernización de una sociedad en desarrollo, ni de la ampliación de las oportunidades que motorizó una reversión en la condición secularmente postergada de las mujeres. En un país empobrecido, las mujeres han salido a reemplazar los ingresos deteriorados de sus cónyuges buscando frenar la caída “cuesta abajo” de sus familias.”<sup>55</sup>. Entendido así, Argentina no puede lucirse necesariamente como país más equitativo entre géneros en comparación con otros países latinoamericanos, ya que una parte del empleo de la mujer representa una reacción frente a la actividad laboral del trabajador principal,

---

<sup>55</sup> Wainerman, 2003. p.4

es decir, del hombre y no es, desde su fundamento, una manera autónoma de desarrollo personal de la libertad. Aquí el punto no es si la reacción laboral es voluntaria o no (aunque que no fuera voluntaria, sino impuesta por el varón, sería un nivel aún más profundo, ya proponiéndolo como una forma de opresión explícita). Más bien aquí lo que se discute es el origen conceptual de tal estrategia: no es lo mismo trabajar por autorrealización personal y aprovechamiento de las oportunidades de vida<sup>56</sup>, que hacerlo porque la situación económica de la familia lo exige. No obstante, uno no quita el otro: puede aprovecharse la situación financiera inestable de la familia para conseguir un trabajo que otorgue un sentimiento de autorrealización.

Como mencionamos anteriormente, resulta llamativo que haya algunas actividades que aportan ingresos adicionales al hogar y no son concebidas por las mujeres como trabajos, como por ejemplo apoyo escolar a niños que no son los propios, costura de delantales para un jardín de infantes, cocina de viandas, juntar cartones o latas, etc. Estas actividades en general son trabajos informales, y aunque hay otros empleos informales y precarios que son concebidos por las mujeres como trabajos (por ejemplo el servicio doméstico), los primeros no son entendidos de esta forma. Por ello no puede utilizarse, de acuerdo a la visión de las entrevistadas, la distinción entre empleo informal y empleo formal cuando se refiere a estas actividades. Dentro del empleo que las ciencias sociales considera informal hay algunas ocupaciones que son tomadas por las entrevistadas como trabajo y otras que no. La actividad adoptada depende en buena medida del nivel socioeconómico – de acuerdo a los propios conocimientos (en temas relacionados a materias escolares, idiomas, o habilidades, como la cocina), instrumentos (por ejemplo horno, máquinas de costura, etc.) y otro tipo de posibilidades como (tipo de) contactos o capital inicial. La posesión o falta de tales recursos perpetúan las desigualdades socioeconómicas en un círculo vicioso. Aquellas actividades que pueden hacerse en la casa son efectuadas normalmente cuando no están ocupadas con otras obligaciones (como el cuidado de sus hijos): temprano de mañana o tarde en la noche, cuando aún todos duermen, o cuando los hijos están en el colegio. Este es uno de los dos estandartes de actividad femenina en detrimento de su tiempo de ocio y de descanso, y uno de los motivos por los cuales las mujeres son trabajadoras adicionales. Las actividades que las ciencias sociales entienden por empleo pero que no son concebidas como tales por las entrevistadas también deben ser admitidas como ETAD. Aunque no entendidas como tales por sus protagonistas, son respuestas laborales a una coyuntura dificultosa del ingreso familiar cuya razón inicial reside en la trayectoria laboral negativa del varón.

---

<sup>56</sup> Rodríguez Enríquez 2007a

Un factor que podría entenderse como ETAD, por centrarse en la eliminación del ingreso masculino, es la separación (*de facto* y legal) del matrimonio o la convivencia. Pero no puede entenderse estrictamente como tal ya que se viola uno de los supuestos necesarios del ETAD, que es estar en pareja. Reparamos brevemente en la situación de separación porque de acuerdo a cuáles son las posibilidades laborales y la conciliación del empleo con la vida familiar con las que cuentan las mujeres luego de la ruptura del vínculo con la pareja, es que dependerá el desarrollo independiente femenino. Una separación puede llevar tanto a sentirse más propensa a salir a trabajar (Andrea – G1, Alto) como a volver con la pareja (María – G2, Bajo). Este último caso se debe a que no se pudo encontrar sustento propio (o no se pudo “conciliar vida familiar y laboral”<sup>57</sup>). Puede ocurrir, como en el caso de María (G2, Bajo), que la mujer sienta que su única opción es retornar a convivir con su pareja, incluso si **no** lo desea, para poder sustentar económicamente a sus hijos y a ella misma. María, la única que no había podido encontrar un empleo y que pertenece al estrato bajo, duda de si hubiera vuelto con su pareja de haber tenido un ingreso propio y suficiente, mientras que las demás mujeres separadas no volvieron con sus parejas. Su independencia económica les permitió preservar la separación, situación deseada por ellas.

Estas razones son enunciadas por el feminismo para determinar que el empleo femenino, y por consiguiente, la independencia económica, son claves para la libertad de realización de los propios deseos. Rodríguez Enríquez lo formula del siguiente modo: “El empleo constituye el principal determinante del nivel material y de realización de las oportunidades de vida”<sup>58</sup>. Así, Griselda (G4, Medio) expresa que “[se] sentía menospreciada” si tenía que pedir dinero a su marido, porque ella ya se había mantenido autónomamente antes de estar en pareja. Podría pensarse, de este modo, que en algunos casos se aprovecha la caída de los ingresos para reingresar (no ingresar – porque todas las que reaccionaron laboralmente habían trabajado anteriormente) en el mercado de trabajo, es decir, reaccionar por ETAD, en pos de equiparar con el varón la libertad asociada con los ingresos propios. Asimismo trabajar en el mercado de empleo es una forma de autorrealización (no material). Entendido así, la respuesta laboral implicaría una *motivación* femenina para trabajar. Otorga confianza en sí misma y permite el desarrollo de las habilidades y los gustos en la persona que lo ejerce, además de reconocimiento de otras personas por fuera de su círculo familiar<sup>59</sup>. Es notable que muchas de las entrevistadas,

---

<sup>57</sup> Rodríguez Enríquez et al. 2010.

<sup>58</sup> Rodríguez Enríquez, 2007. p.3.

<sup>59</sup> Rodríguez Enríquez, 2007.

sin seguir un patrón particular por nivel socioeconómico ni según la caracterización de cuadrantes, indiquen que ninguna de estas dos circunstancias se dé en el ámbito de reproducción.

### 6.1.2 Situación laboral deseada

Por ello se preguntó también acerca de la situación laboral deseada, que también se presenta como *motivación*. En ella influyen tanto condiciones externas (no había suficientes oportunidades de trabajo) como también internas (su pareja no está de acuerdo con que ella trabaje o a ella no le convenía salir a trabajar por diversas razones). De acuerdo al primer aspecto entre todos los grupos, las mujeres que menos realizados vieron sus anhelos de mayor trabajo fueron todas las pertenecientes al sector socioeconómico bajo, puesto que son las que más dificultades afrontan para darle lo que consideran bueno y necesario a sus hijos. Por el contrario, todas entrevistadas más acomodadas socialmente en general no tuvieron el deseo de trabajar más, ya que, para ellas, de haberlo querido no hubiera habido problema en realizarlo. Se aprecia así una de las mayores diferencias en las mujeres de los escalafones más alejados de la sociedad: la posibilidad de elegir. No hay razones evidentes que puedan explicar porqué el sector medio no tiene una tendencia clara en este sentido. Simplemente se observa que aquellas que no deseaban más horas de trabajo (en todos los grupos) eran quienes tenían sus horarios cubiertos en su máximo potencial.

Un ejemplo claro de limitación a la aspiración por mejorar su condición son los lamentos por haber dejado de trabajar. Hay dos casos este tipo de arrepentimiento, y en ambos una de las razones primordiales para hacerlo fue el disgusto del marido de verla trabajando (en vez de dedicarse exclusivamente a sus hijos). Consideran que la reinserción en el mercado de empleo no hubiera sido tan obstaculizada de no haberse retractado del mismo.

Por su parte, las mujeres que habían aminorado su estatus laboral a causa de sus hijos, al finalizar la etapa (que ellas consideran) del cuidado desean “retomar su vida” y reemprender una vida profesional – tanto si este momento se erige como ETAD como cuando no lo es -, como por ejemplo hacer algún tipo de estudio o buscar un trabajo. En este sentido, y a pesar de la inconstitucionalidad de la discriminación, hay algunas mujeres que alegaron haber sido excluidas de empleos – tanto en su inserción como en los ascensos – por su edad (Adriana, Inés y Griselda), por ser madres (Inés, Adriana y Sabrina) e incluso simplemente por ser mujer (Inés y Valeria). A propósito de esto no hay distinciones socioeconómicas ni por cuadrantes.

### 6.1.3 Fuentes alternativas de ingresos

La (in)existencia de fuentes alternativas de ingresos es otra de las *razones* que las mujeres tienen (más o menos) en cuenta cuando piensan acerca de su posición laboral y de los cambios en ella. En todos los grupos, el estrato medio y el bajo alegan que no tener fuentes alternativas de ingreso que aporte financieramente en tiempos desfavorables fue una de las causas por las cuales se sintieron motivadas a tomar la estrategia laboral: mantener su trabajo y/o aumentar la carga horaria, mantener la búsqueda si estaban desempleadas. Sabrina explica que, incluso con la paga de su hermana (con quien convivían), tuvieron que mudarse a la casa de los padres de su marido para soportar gastos porque ella había quedado desempleada por estar embarazada. Recuerda que aquella fue una etapa muy difícil, ya que se vio obligada a cohabitar con toda su familia política, con quien no mantenía una buena relación, y no tenía la opción de vivir con sus propios padres porque la relación era peor aún.

No parece extraño que sean los estratos altos los que tienen más posibilidades: una red de conocidos pudientes que pueden ayudarlos económica y no económicamente, ahorros mayores (por haber tenido capacidad de ahorro anteriormente), propiedades como bien no familiar que pueden ser alquiladas o vendidas, ser propietarios de sus viviendas (y por lo tanto no tener que pagar alquiler), poseer significativas herencias etc. Estas características que pueden transformarse en formas de ingresos *ad hoc* son utilizadas solamente de llegar a ciertos extremos que, como se vio, no se dan necesariamente. En estos casos la respuesta laboral puede no ser la primera opción frente a una caída del ingreso, mientras que sí parece serlo para los estratos medios y bajos.

### 6.1.4 Expectativas futuras

Las expectativas futuras se erigirían, si fueran influyentes, como *motivaciones* para la trayectoria laboral femenina. No obstante, las entrevistadas, sin importar su nivel socioeconómico ni el grupo al que pertenecen, no organizan su vida de acuerdo a lo que ven en el futuro porque en general el panorama se acota al presente y a hacer lo mejor que se pueda de la coyuntura dada. Cristina (G2, Alto) incluso se pregunta si alguien tuvo la posibilidad de generarse expectativas futuras en un país cuyo “sistema no permite planificar nada”. Afirma que la falta de visibilidad futura influyó en que ella trabajara "hasta que fuera necesario o hasta que me dé el cuerpo."

La demarcación en el tiempo de la planificación de vida afecta no solamente a las mujeres, sino también a sus consortes. La problemática tiene mayor alcance social durante épocas de crisis macroeconómicas, pero es especialmente fuerte en las clases medias y bajas. Nuevamente, el estrato socioeconómico alto cuentan con un sostén (sus recursos) para poder confiar que en el

futuro “de alguna manera se van a arreglar las cosas” (Andrea – G1, Alto). No es que la población de este sector sea más positiva, sino que tiene tranquilidad por el tipo y la cantidad de reaseguros que gozan.

Esta visión cortoplacista (íntimamente relacionada con los ciclos de “stop and go” argentinos) presiona a los individuos a tomar una resolución espontánea cuando tienen inconvenientes financieros, como podría serlo un aumento en la trayectoria laboral. La falta de expectativas futuras no permite planificar con otro tipo de estrategias, por lo que la respuesta laboral se presenta como la mejor a la hora de decidir sobre cómo afrontar menores ingresos. Se retornará a este punto en el apartado sobre salarios y oportunidades laborales.

### 6.1.5 Estrategias no laborales

Además de las opciones relacionadas a la vida laboral de las mujeres, en tiempos adversos (tanto si ocurren dentro de la familia o si responden a la situación del país), las mujeres toman otro tipo de estrategias para afrontar caídas en los ingresos. Adriana (G2, Medio) denomina este fenómeno al que aluden todas las entrevistadas como “estirar el sueldo”. Con ellas pueden evitar una caída mayor de la que vivirían si no hicieran algo, pero también les permite en algunos casos mantener el nivel de vida que llevaban. Por ello, a muchas mujeres les alcanza con tomar alguna que otra estrategia para “reacomodarse” y no tener que hacer cambios en la trayectoria laboral. En términos de Cullen y Gruber<sup>60</sup>, estas estrategias no laborales también “desplazan” al ETAD, porque influyen como *razones* externas (y no *motivaciones*) en la decisión laboral de la mujer, evitando su respuesta laboral.

Entre las estrategias que distingue la ciencia económica se encuentra el cambio en el consumo: esta es, en general, la estrategia adoptada por todas las mujeres, ya que el patrón de consumo siempre puede cambiarse. La diferencias de consumo entre estratos socioeconómicos son tales que los cambios en él van a afectar directamente en el estilo de vida de cada grupo familiar. Empero, la literatura no rescata que en todos los hogares lo primero que se recortan son los “lujos”. Por supuesto, la concepción de lujos es diferente para cada estrato social. Las familias deciden sobre qué es lo prioritario para ellas (normalmente los gastos en los niños) y estos no se tocan. Lo que diferencia al sector medio del bajo es que en el primero no hubo un recorte en aquellos bienes que son considerados por las ciencias sociales como básicos, mientras que en el más bajo sí. En estos dos niveles se habla de ahorro total, de tener que achicarse. En cambio, para

---

<sup>60</sup> Cullen y Gruber. 1996 y 2000.

el nivel más acomodado no hay un cambio real en las condiciones de vida, y estuvieron mucho más dispuestas a cambiar cosas de lo que efectivamente tuvieron que hacerlo luego.

Además, es en este sector que la capacidad de ahorro anterior a la crisis les permitió equiparse con un significativo colchón asegurador de necesitarlo, frente a la pequeña capacidad ahorrativa (desvanecida velozmente en tiempos de crisis) del sector medio y la inexistencia del ahorro en algunas mujeres de clase media y todas las del nivel más bajo. Algo similar ocurre con la toma de préstamos (sobre todo hipotecarios), pero esta estrategia caducó en el momento en el que el rubro bancario comienza a tener dificultades hacia fines de 2001.

Dos acciones más controvertidas, poco relacionadas con el nivel socioeconómico, son pedir ayuda financiera a conocidos o tomar ayudas del gobierno. Pese a que podría pensarse que la adopción de alguna de estas dos se vincula estrictamente con la urgencia económica que sobrelleva la familia, este no es necesariamente el caso.

Hay otras formas para constreñirse económicamente que la literatura económica no ha contemplado. En los sectores medios y bajos las mujeres comienzan a producir en sus casas los productos reemplazables. Naturalmente, para realizar estas labores se precisaba de tiempo, un factor valioso que no podían perder en horarios de trabajo (si estaban empleadas), por lo que se vio recortado su tiempo de descanso. La mudanza es una estrategia adicional, que, si bien presenta un costo en el corto plazo, permite disminuir los gastos en el largo. Por fuera de las estrategias tomadas por las mujeres y familias mismas, lo que las ayudó a afrontar situaciones dificultosas fue la solidaridad de la gente que las rodeaba. Si había una buena relación con otros, la confianza mutua permitió descomprimir el ambiente. Todas las que contaron con esta ayuda afirman que, de no ser por la comprensión y la solidaridad de las personas cercanas, hubieran tenido muchas más dificultades para sobrellevar la situación.

Estas estrategias no laborales fueron de importancia para aquellas mujeres que no pudieron o no quisieron cambiar su esquema de organización diaria, o simplemente como complemento a las respuestas laborales. Tales estrategias en alguna medida “desplazan”<sup>61</sup> el ETAD, pero no lo imposibilitan: pueden conjugarse en una estrategia más amplia de afrontar épocas de dificultad económica.

## 6.2 Hijos

La *razón* decisiva a la hora de salir o no a trabajar o a aumentar o no la carga horaria para una mujer son sus hijos. La evidencia muestra que al ser madres, las mujeres pasan a dejar de

---

<sup>61</sup> Gruber y Cullen. 1996 y 2000.

lado su propio bienestar, sus preferencias y deseos en beneficio de los de su hijo (Sabrina por ejemplo dejó de cenar para que su hijo tome la leche de marca). Sin exagerar demasiado, podría decirse que se relegan a ellas mismas y dan preponderancia a sus hijos, en todo sentido. El lugar principal (y hasta podría decirse preferencial) que ocupan los infantes en las decisiones de sus madres no depende en absoluto del nivel socioeconómico ni tampoco de las dificultades económicas que pasen. Todas las entrevistadas, que son madres, quieren que su hijo tenga la mejor educación que ella le pueda dar, la alimentación que necesite y la vestimenta apropiada. Cada familia, pero especialmente cada madre decide qué es lo mejor para su hijo de acuerdo a su concepción de bienestar. Esta visión difiere de entrevistada en entrevistada y tampoco es influida por el estrato social de la familia ni por el grupo al que pertenecen. Por otro lado, las posibilidades de efectuar lo que ellas consideran bueno para sus hijos sí varía entre niveles socioeconómicos pero las situaciones laborales de padres y madres del niño no influyen en absoluto.

La literatura de mercado laboral femenino propone dos supuestos contrapuestos: las madres prefieren salir a trabajar o aumentar la cantidad trabajada cuando tienen hijos para poder afrontar mejor los gastos imprescindibles que un hijo necesita para poder crecer sano versus las madres tienden a retirarse del mercado laboral para quedarse cuidando a sus hijos. Al preguntar con cuál se sentían más identificadas, las entrevistadas contestaron de forma muy diversa, sin seguir un patrón de grupo o distinción socioeconómica. Lo que lleva a pensar que debe haber otro motivo que influya en la decisión laboral de la mujer en cuanto a su descendencia.

Una característica esencial que divide a las mujeres es qué es lo que entienden por gastos familiares indispensables, sobre todo alimentación, vestimenta y educación de sus hijos, y por consiguiente, qué es lo que están dispuestas a dejar de consumir y qué no cuando la situación económica familiar lo apremia. Por más que los grupos de bienes imprescindibles (alimentación, vestimenta y educación) son igualmente definidos por las entrevistadas – limitaciones externas que se presentan como *razones* para reaccionar laboralmente -, la concepción de qué producto específicamente es imprescindible *motiva* a cada madre y núcleo familiar en particular. Las entrevistadas de niveles socioeconómicos altos y bajos parecen tener una mayor tolerancia hacia la cantidad y el tipo de consumo de los que deciden prescindir, por lo que su situación laboral no se modificará cabalmente a menos que las pérdidas en los ingresos alcancen al consumo indispensable. Por ejemplo, las entrevistadas de clase alta se daban determinados lujos (vacaciones en el exterior, compra de ropa por placer, etc.) que pudieron obviar con el fin de seguir pagando, por ejemplo, el colegio privado de sus hijos o los alimentos de calidad. Aunque

no termina de quedar claro porqué, las pertenecientes al escalafón más bajo, por su parte, optaron por alguna otra estrategia que no fuera la laboral, mientras esta no fuera absolutamente necesaria. Posiblemente se relacione al cuidado de los niños, factor que se desarrollará en el siguiente punto. En cambio, es el estado laboral de las mujeres del estrato medio que tiende a ser más sensible a la (posible) privación de determinados bienes de consumo, y es por ello que prefieren aumentar la cantidad de horas trabajadas para poder mantener la calidad de vida de sus hijos.

La segunda de estas características divisorias es qué comprenden las mujeres bajo “mejor cuidado” para sus hijos, sobre todo cuando son muy pequeños<sup>62</sup>. Ello las *motiva* a cambiar una trayectoria laboral. Más allá de la licencia por maternidad obligatoria que rige legalmente en Argentina y que dura un total 90 días, de los cuales 30 son obligatorios antes de la fecha prevista del parto<sup>63</sup> (lo que diferencia cabalmente a aquellas que están en el mercado formal de trabajo de quienes están en el informal), hay mujeres que prefieren quedarse en sus casas - si esto es posible y/o conveniente - cuidando a sus hijos luego de este primer período e incluso después de la etapa de lactancia. Berta (G2, Bajo) lo formula del siguiente modo: “¿Quién va a cuidar a sus hijos mejor que la mamá?!”. Esta concepción de madre como cuidadora principal y superior está fuertemente arraigada en muchas de las entrevistadas, sin importar su estrato social y su pertenencia grupal. A pesar de que es discutible qué es lo que es mejor para el desarrollo infantil, en naciones más adelantadas como las nórdicas está previsto el cuidado temprano estatal gratuito, permitiendo el tratamiento del niño con coetáneos fomentando su inserción y habilidades sociales y, a su vez, posibilitando a la madre mantener su estado laboral<sup>64</sup>. Ello confiere cierto peso a establecer que la presuposición de la madre como mejor cuidadora de su hijo por fuera del período de lactancia (en el que en la mayoría de los casos por supuesto el bebé mejor alimentado es el que toma leche materna) es una construcción social en donde la división de las labores es claramente sexista. Por encima de esto, se conjuga el deseo de las madres mismas por acompañar la primera etapa de la vida del hijo. De acuerdo a Valeria (G4, Alto): “A mí no me cuentan el primer paso de mi hijo. Yo lo quiero ver.”. Esta forma de pensar implicaba, en términos laborales, adecuar su empleo u horarios, encontrar un trabajo que pudiera ser emprendido desde su hogar o incluso pasar a la inactividad. Y de hecho, las que se consideraban las mejores cuidadoras de sus hijos y pudieron adecuar su vida, lo hicieron.

---

<sup>62</sup> Paz indica que la menor infancia es la que llega hasta los 6 años de edad. Podría bien tomarse esta edad ya que es cuando comienza la etapa escolar obligatoria, gracias a la cual las madres pueden tener “obligatoriamente” tiempo para dedicarse a otra cosa que no sea el cuidado de sus hijos.

<sup>63</sup> Ley Nr. 20.744 de Contrato de Trabajo. Capítulo II: De la protección de la maternidad.

<sup>64</sup> Entrevista a P. Bergallo.

Un asunto diferente es si efectivamente pudieron otorgarle el tipo de cuidado que deseaban o si no les molestó dejar a sus hijos bajo la custodia de otra persona, tanto contratada en el mercado (una niñera o una guardería) como alguien de su propio círculo cercano que se erija como red de apoyo. Si bien el resultado es el mismo – mantener el empleo o aumentar la trayectoria laboral - ambos casos (mujeres con deseo de quedarse con sus hijos pero que no pueden y mujeres que prefieren seguir en la actividad) se distinguen conceptualmente. Por un lado es la necesidad económica la que está en juego a la hora de decidir, mientras que idealmente estas mujeres preferirían estar en su casa con sus hijos. Por el otro, es el deseo de sostener una situación que es beneficiosa en términos no necesariamente económicos. Es posible que se relacione con la percepción del trabajo como posibilitador mencionado en un apartado anterior.

Resulta crucial, por consiguiente, la red de apoyo (familiar o no) para el cuidado de los hijos para aquellas mujeres que desearon seguir trabajando o seguir buscando empleo pero no pudieron o no quisieron contratar un servicio privado de cuidado infantil. Contaron con este tipo de red mujeres de todos los estratos sociales: Marcela (G2, Alto), Patricia G. (G3, Alto), Cinzia (G3, Alto), Inés (G1, Medio), Nancy (G1, Medio), Irene (G2, Medio), Mónica (G4, Medio), Graciela (G1, Bajo) y María (G2, Bajo). Algunas incluso expresaron que optaron por tal cuidado de sus hijos porque presentaba la segunda mejor opción luego del cuidado paternal, dejándolas “tranquila[s] de haber podido dejar a sus hijos en un lugar resguardado” (Irene –G2, Medio). En el nivel socioeconómico bajo se observa que no todas las mujeres trabajaron por necesidad, ya que no todas tuvieron una red de apoyo en cuanto al cuidado de sus hijos (pequeños). En términos de la literatura económica vista, dependió del valor asignado al tiempo en casa (muy alto cuando hay infantes chicos) y a la potencial ganancia que recibirían en el mercado. La explicación probable es que el Estado no cubría las necesidades del cuidado y estas mujeres no podían “comprar este servicio” en el mercado, haciendo referencia principalmente a la inserción en el temprano sistema escolar (guardería), y no a la contratación de una persona particular. Por esta razón se vieron constreñidas a la red “privada” de apoyo que pudieran generar (ej. la abuela, la vecina, etc.).

Otro es el caso de la clase alta. En las entrevistadas de este sector está más presente la posibilidad de la compra privada del servicio del cuidado, es decir, la contratación de una niñera principalmente, pero también de la introducción en la educación inicial. Esto aventaja a las mujeres de clase alta en desmedro de las de otros estratos sociales, posibilitándoles la inserción o permanencia en el mercado de trabajo. Sin embargo, el cálculo que hacen estas mujeres es más amplio, y en él influyen el deseo (o no) de quedarse con sus hijos y factores del puesto (a tomar),

como el dinero (potencialmente) obtenido, la distancia de viaje al mismo, etc. En la meditación sobre el cuidado de sus hijos y su situación laboral no pocas mujeres hablaron de “cambiar el dinero”, esto es, pagar por el cuidado de sus hijos el mismo monto (o uno parecido del) que ellas recibían o recibirían en su trabajo. Las entrevistadas de clase media, sorprendentemente no tuvieron este tipo de pensamiento, sino que simplemente o tenía el apoyo de algún familiar, sobre todo los abuelos de los niños, que los cuidaban, o directamente asistían a una institución de educación inicial. Para la clase baja no pueden sacarse conclusiones, pero en general las respuestas de todas las entrevistadas, sin importar su estrato socioeconómico, llevan a pensar que lo que importa aquí no es tanto cuánto puede pagar cada mujer, sino dónde, y por consiguiente, qué gasto haría cada familia por la contratación del servicio. La mujer entrevistada menos pudiente piensa que, cualquiera sea el gasto en cuidado externo del chico, es un gasto que difícilmente ellas podrían afrontar. Las del nivel medio aceptan dejar su niño en algún lugar que les permita trabajar a ellas, y la diferencia entre lo que ella gana y lo que paga por el cuidado de su hijo es suficiente como para mantener ese manejo de los tiempos. Las mujeres bajo estudio de clase alta, en cambio, tienen altos estándares de lo que conciben ellas como mejor cuidado de sus infantes: no solamente esperan que el niño esté cuidado, sino también que el cuidado sea de calidad y su hijo se desarrolle en ese ámbito. Por lo que, dependiendo de la situación laboral de la madre, no convenía necesariamente que esté en una institución tal ya que los gastos en ella son muy altos y lo que podría ganar la mujer es relativamente poco en este sentido. Lo que es seguro es que la compra del cuidado es una posibilidad que se piensa casi exclusivamente en el sector más alto. Además, y como se mencionó anteriormente, este grupo de mujeres parece tener, más que las otras, la verdadera posibilidad de elección de lo que ellas desean hacer.

Una tendencia adicional es el creciente rol del padre en el cuidado infantil. Según Craig, “[b]alancear las necesidades de crianza de los niños y las necesidades de independizarse de las mujeres sin sobrecargar[las] es el desafío pendiente del feminismo. [...] El creciente involucramiento del padre es extensamente visto como una solución a este problema.”<sup>65</sup>. Podría pensarse que el padre desempleado es el que más tiempo dedica al cuidado de sus hijos, pero esto no es necesariamente así (solo el marido de Nancy – G1.M - se ocupó más que ella de sus hijos y de las tareas domésticas cuando estuvo desempleado). Algunos de los padres de los niños en cuestión ayudaron en su cuidado. De hecho, en algunas familias los horarios de la pareja eran organizados de forma tal que el chico pudiera estar siempre (o la mayor parte) con alguno de sus padres (Mónica G4.M, Griselda G3.M, Adriana G2.M, Irene G2.M y Nancy G1.M). No resulta

---

<sup>65</sup> Craig. 2006. p.260. La traducción es de mi autoría.

extraño que en el nivel socioeconómico alto y bajo no hubiera “recambio” en el cuidado de los hijos, ya que estas madres tendieron a quedarse más en casa cuidando a sus hijos, permitiéndole ocupar a su pareja la jornada completa en su trabajo. Por más que los padres estuvieran pasando más tiempo con sus hijos, en general las entrevistadas indican que los padres se inclinaron a ocuparse más de las “actividades placenteras”, como salir a pasear, leerles cuentos, etc. y menos “demandantes o desagradables”<sup>66</sup>. Marcela G2.A, Patricia G. G3.A, Valeria G4.A, Inés G1.M, Nancy G1.M, Irene G2.M y Mónica G4.M aseguran que sus parejas no se opusieron a ocuparse más comprometidamente cuando tuvieron que hacerlo, pero también afirman que fueron sobre todo ellas quienes se responsabilizaron más de sus hijos. De acuerdo a las referencias de sus mujeres, los consortes de nivel socioeconómico bajo parecen prácticamente no tomar partido en el cuidado de sus hijos. Es más, María (G2.B) declara que su esposo asumió mayor responsabilidad cuando consiguió trabajo que cuando estuvo desempleado, experiencia que generó que ella considere mejor la calidad que uno pasa con su hijo que la cantidad. La predisposición del hombre a participar más en las vidas de sus hijos robustece el camino hacia la igualdad de género, pero demuestra que aún no se ha cumplido la meta, ya que “los hombres siguen estando lejos de igualar el compromiso femenino hacia el cuidado infantil en términos absolutos. Esto tiene importantes consecuencias en la habilidad de las mujeres para asignar tiempo al trabajo remunerado”<sup>67</sup>, y por consiguiente, menos posibilidad de la mujer de responder a la situación de su esposo.

Una solución curiosa en términos comparativos con las otras entrevistadas es la de Elisa (G1.B). Ella decidió terminar sus estudios secundarios en una escuela nocturna para adultos cuando sus tres hijos ya estaban en y terminando la fase adolescente. Cuando el padre de los niños no podía encargarse de sus hijos, Elisa dejaba a cargo a su hija mayor, que es en realidad la tercera en línea. Es decir, la madre prefirió que fuera esta joven, y no los dos mayores (varones), quien estuviera a cargo de sus dos hermanos aún muy menores (el menor no tenía siquiera cuatro años). Explica Elisa que ya le había enseñado a su hija a cocinar, por lo que podía hacerse cargo sin problemas. Esta distinción tradicional de los roles de mujeres y hombres, consecuente con la mentalidad que presenta Elisa, es una forma de preservación de la estructura desigual entre sexos y está normalmente impulsada por las madres mismas, dando preeminencia a sus hijos varones y relegando a las mujeres al ámbito familiar y solo actuar en el mercado laboral en el momento en el que no hubiera otra opción.

---

<sup>66</sup> Craig. 2006.

<sup>67</sup> Craig. 2006. p.261.

Aquello que resulta primordial no es que las mujeres sigan trabajando, sino que puedan elegir quién será la persona encargada del cuidado de sus niños y que tengan la posibilidad de realizarlo, no solamente si quisieron quedarse con sus hijos y no pudieron porque su salario era el principal sostenedor del hogar, sino también si desearon trabajar y no tenían con quién dejarlos. Como indica Cinzia (G3.A): “El sueldo de [mi marido] me permitió poder elegir”. Aquí, nuevamente, las diferencias sociales: quien no tiene un ingreso suficiente del cónyuge, debe armarse una red de apoyo privada (no siempre presente), aceptar pagar altos precios por el cuidado de sus hijos o contentarse con quedarse con sus hijos en su casa. Si bien todas las mujeres que se quedaron “forzadamente” con sus hijos recalcaron que disfrutaron mucho de estar en la etapa de crecimiento de los niños y aseguraron que “Para mí lo más grande fue haber sido mamá” (Sabrina – G4.B), por la forma y el contenido subyacente del relato se palpa, en algunos casos, cierto arrepentimiento de no haber podido seguir trabajando (María – G2.B) o no haber conseguido empleo (Graciela – G1.B).

Por lo tanto es clave el rol del Estado en dos sentidos. “[...] La estructuración de dispositivos para el cuidado infantil, las licencias por nacimiento de hijos, etcétera, son hechos que se les reconocen a las mujeres pero no a los hombres. De esta manera se genera una suerte de naturalización de la división sexual del trabajo en el hogar que conlleva, por un lado, la sobrecarga de responsabilidades en las mujeres y, por el otro, una menor tasa de actividad de éstas últimas en relación con los hombres.”<sup>68</sup>. Esta naturalidad se observa en los casos de Estela (G3.B), Patricia G. (G3.A) y Andrea (G1.A), para quienes prácticamente no hubo decisión, sino más bien se suponía de antemano que eran ellas quien se quedaría con sus hijos. Por otra parte, la carencia del cuidado bajo la responsabilidad estatal “además pone trabas a la autonomía, independencia y empoderamiento de las mujeres”<sup>69</sup>, relegándolas al ámbito familiar y privándolas de un desarrollo profesional. De considerarlo necesario, estas mujeres hubieran podido reaccionar laboralmente, pero no lo hicieron porque o no lo consideraron necesario, o adoptaron otras estrategias (no laborales) que les permitieron mantener su situación ocupacional.

El cuidado de los hijos, por lo tanto, influye fuertemente en la decisión de la madre acerca de su trayectoria laboral, pero es esta misma responsabilidad (junto con la del próximo apartado) la que la presenta como trabajadora adicional y no principal. La obligación como madre tanto autoimpuesta como autopercibida, como también consignada por la sociedad, la aparta de poder constituirse como par con su pareja, el trabajador principal.

---

<sup>68</sup> PNUD, 2008, p.33.

<sup>69</sup> Gherardi, Pautassi y Zibecchi, 2012, p.5.

### 6.3 Tareas domésticas y trabajo reproductivo

La asignación del tiempo en la vida moderna de una mujer es uno de los factores que más pesa en su posición desventajosa frente al hombre, y específicamente como trabajadora secundaria frente al trabajador principal. Conforme a Rodríguez Enríquez, hay “especialización de género” en las actividades del empleo no remunerado, donde “las mujeres destinan mayor cantidad de tiempo al cuidado de las personas dependientes (incluyendo niños y niñas y personas mayores y enfermas), y al cuidado doméstico del mantenimiento del hogar. Por el contrario, los varones dedican tiempo al cuidado de los niños y niñas (pero no así al cuidado de las personas mayores y enfermas) y escasamente destinan tiempo al trabajo doméstico de mantenimiento del hogar.”<sup>70</sup>.

Las entrevistadas confirman esta afirmación. Igual que para el cuidado de los hijos, las tareas domésticas (ambos entendidos en conjunto como “trabajo reproductivo”) son una responsabilidad que asumen las mujeres, y se presentan como carga semejante a la laboral. En todos los casos, las mujeres indican que son ellas las que se responsabilizan – mayoritariamente – de las tareas domésticas, potencial *motivación* (pero no razón) para no actuar laboralmente. Entre estas tareas se encuentran la cocina, la limpieza del hogar, a lo que se suma el cuidado de los hijos, pero sobre todo la administración de la casa y en algunos casos, hasta la administración de los ingresos. Esta circunstancia no se relaciona en absoluto con el grupo ni con el estrato socioeconómico de la entrevistada. Hasta en los estratos más altos, donde es generalizado el contrato de una empleada doméstica, las dueñas de casa se consideran las encargadas del manejo del hogar, aunque más no sea en la logística.

Una de las preguntas que arrojó respuestas muy esclarecedoras fue si la persona en cuestión consideraba o no a las tareas del hogar como un trabajo. De las 19 entrevistadas solamente cuatro no las consideran un trabajo. De estas, dos establecen que trabajoso lo es porque disfrutan de hacerlo (Cristina –G2.A- e Inés –G1.M), una considera que por tener electrodomésticos se le facilita la tarea rebajándola de su estatus de “trabajo” (Berta, G2.B – probablemente porque se compara con sus pares del sector socioeconómico medio-bajo que no poseen este tipo de aparatos) y la última tuvo en todo el período una empleada doméstica quien se encargó del mantenimiento de la casa (Marcela – G2.A).

Las demás responden positivamente a esta pregunta con un tono de extenuación. A pesar de la irrelevancia en la evidencia que tienen las tareas domésticas, la concepción de ellas como un trabajo ya no las presenta como una motivación (motivo determinado concientemente por las

---

<sup>70</sup> Rodríguez Enríquez et al. 2010. p.41.

mujeres) para no cambiar su trayectoria laboral, sino como una *razón* por sentirlas una obligación impuesta externamente. Irene (G2.M) resume todas las opiniones cuando indica que las labores domésticas son un trabajo porque:

"tenés que tener disciplina, tenés que tener un orden, tenés que tener horarios, los tiempos te los tenés hacer sí o sí porque son más exigentes que lo que un trabajo, porque en un trabajo a veces lo podés dejar para mañana, pero lo de la casa no. Cuando trabajas se complica. No es lo mismo estar todos los días que decís "Bueno, lo dejo para mañana", que estar con dos chicos, días de lluvia, días de exigencia tanto de tu trabajo como del colegio de los chicos y de repente tenés que hacer las cosas sí o sí en ese momento. Si alguien se enferma tenés que correr en ese momento - sí o sí. No podés dejarlo para mañana. Y se te junta todo..."

El resto coincide en que "uno en su casa trabaja tanto o más que en su trabajo" (Mónica, G4.M) y que "es un trabajo no remunerado" (María, G2.B) y no reconocido (Patricia G., G3.A). Nancy (G1.M) incluso llega a decir que cuando los hombres realizan una tarea hogareña buscan el reconocimiento de los demás por hacerla, y ejemplifica: "Los domingos en el asado todos piden ¡Aplausos para el asador! Pero las milanesas de todos los días no reciben aplausos.". Por las respuestas fue evidente ver que las mujeres están disgustadas porque en sus familias las "ayudas" de otros integrantes, si es que las hay, no alcanzan para quitarles la carga doméstica de las espaldas.

Por más quejas y descontentos que manifiestan, pocas saben bien cuál es la razón por la cual son ellas quienes se encargan del "trabajo reproductivo". Esto resulta de interés particular, debido a que si ni siquiera las mujeres saben dónde y porqué se origina esta desigualdad, tampoco se va a poder cambiar esta realidad. Sin embargo intuyen que es producto de una construcción social que no (necesariamente) está vinculada con la predeterminación biológica de ser mujer. Inés (G1.M) cree que "uno lo hace automático", mientras que para Nancy (G1.M) "es un legado". Sorprendentemente es Sabrina (G4.B) quien hace la afirmación más aguda en términos feministas expresando que para ella la mujer es quien asume estas tareas porque "son las características de nuestra sociedad", a pesar de pertenecer al estrato bajo y haber terminado únicamente el secundario (frente a profesionales de muchos recursos y muy preparadas con amplios conocimientos sociales). Elisa (G1.B) es quien por su testimonio parece ser la que tiene una creencia del rol del género más tradicional, pero asegura que piensa que "la mujer está para

atender a su familia” y “cuidar al marido” porque así “me [lo] enseñaron” – no porque la naturaleza lo indique.

Algunas entrevistadas atribuyen la carga del ámbito privado a su personalidad controladora. Ellas sienten que los demás no llevan a cabo las tareas como a ellas les parece correcto o mejor, y que no se esfuerzan para hacerlo mejor. Tal es el ejemplo de Inés (G1.M) que sentía que su exmarido no limpiaba como a ella le gustaba, lo que generaba que ella volviera a hacer la misma tarea de acuerdo a sus propios estándares. Empero, estaba convencida que las tareas se iban compensando con su esposo, como por ejemplo “Cuando él llegaba antes se ponía a cocinar mientras me esperaba.”. La familia de María (G2.B) no actuaba de esta forma; ella asegura que tenía tres varones (un marido y dos hijos) y que “si hay un papel tirado no lo levantan por tres días”, es decir, no cuenta ni siquiera con la ayuda familiar con las que cuentan otras mujeres.

Inés (G1.M) y Cinzia (G3.A) no comparten características socioeconómicas, familiares o laborales, y sin embargo ambas consideraban que no podían exigir la colaboración de sus cónyuges. El hecho de que ellos trabajaran todo el día (Cinzia) o estuvieran buscándolo (Inés) generaba que ellas no se permitieran pedirles que se encarguen. Cinzia porque creía que, si ya se quedaba en su casa cuidando a las hijas, lo menos que podía hacer era mantener funcionando el flanco doméstico para que su marido no se tuviera que preocupar de ello. Ella esperaba que su reinserción laboral implicara que no tuviera que hacerse más cargo de estas labores (que ella no disfruta en absoluto), pero el tiempo le demostró lo contrario. Inés, por otro lado, pensaba que quien tuviera más tiempo sería la persona que se encargaría de la actividad que requiriera atención. Empero, esta visión termina perjudicando normalmente a las mujeres, porque ellas “se hacen el tiempo” (Griselda – G3.M). María (G2.B) por su parte cree que lo decisivo es la actitud de cada mujer: “Uno mismo quiere hacerlo, [...] no hay nadie que la obligue.” Ella presupone que muchas de las tareas hogareñas no son obligatorias, como también lo es el armado de la rutina respecto a ellas. Es una elección propia de qué hacer y cómo organizarse para realizar las labores del hogar.

Cierto para las entrevistadas es que estos cometidos domésticos (y el cuidado de sus hijos también), si no limitan, al menos dificultan la actividad laboral en algunos casos y acaparan una parte de la preocupación y la atención de las mujeres. Las tareas domésticas son, por consiguiente, la segunda responsabilidad que hace de la mujer la trabajadora secundaria. Sin embargo, todas estas tareas del hogar en general no son un limitante para la salida laboral. Patricia G. (G3.A) es la única que reconoce que “parece que no, pero no da el tiempo” para hacerse cargo del manejo de la casa y ocuparse en el mercado de empleo remunerado. La

pregunta entonces es cómo asignan el tiempo aquellas mujeres que trabajan para poder acomodar su rutina. Hay que asumir que las laboralmente activas tienen la doble ocupación: trabajo remunerado y no remunerado. La literatura feminista llama a esto “la doble jornada femenina”: la actividad laboral no termina cuando la mujer llega a su casa. Este es el segundo pilar por el cual se ve mermado el tiempo de ocio de las mujeres.

En algunos casos se agradece tener la ayuda del marido o incluso de sus hijos para la realización de las tareas hogareñas. La colaboración de otros miembros en la actividad doméstica es otra de las tendencias que aparece en la modernización de los roles tradicionales de los miembros de las familias y de la sociedad. No obstante, resulta llamativa la utilización de la palabra “ayuda” de las mujeres que alegaron la participación de otros familiares en tales tareas. Desde el feminismo la utilización de la semántica es moneda corriente para determinar a fines prácticos dónde rigen las desigualdades de género, y este es un ejemplo claro de ello. No se habla de compartir par a par las tareas domésticas – sino de “ayuda”, “asistencia”, lo que requiere que hubiera alguien a cargo, responsable, y alguien que ayude, que asista. Ello coincide fuertemente con la división sexual de los mundos productivos y reproductivos, la consiguiente diferenciación de los “mundos masculinos y femeninos” y la diferenciación entre trabajadores principales y secundarios. *De facto*, solamente el esposo de Nancy (G1.M) cuando estuvo desempleado y pasó a estar prácticamente todo el día en su casa se ocupó más que ella de estas tareas – y esto porque “él tenía más tiempo que yo” – erigiéndola temporalmente a ella como trabajadora principal. Cuando él consiguió trabajo sus hijos ya eran más grandes y no precisaban del cuidado, pero en las tareas domésticas volvieron a la situación inicial. La idea de trasfondo es compartir las responsabilidades domésticas que son comunes a hombres y mujeres, permitiendo a las últimas la posibilidad de elección de cómo desean asignar su tiempo: equiparar a los trabajadores para que no sean ni primarios ni adicionales.

Un privilegio real que sí diferencia al nivel socioeconómico alto de los demás es la posibilidad de contratación del servicio doméstico. Esta es una realidad generalizada en este sector. Sus funciones son diversas y dependen de la situación laboral de la “dueña de casa”. La tarea primordial de una empleada doméstica cuando la mujer no trabaja es casi exclusivamente la realización de tareas hogareñas y no el cuidado de los hijos de estas mujeres (para lo cual ellas no están trabajando), como en el caso de Marcela (G2.A). En el cuidado de los niños la empleada aporta una ayuda solamente cuando la madre no puede encargarse de sus hijos sola (como por ejemplo Patricia C., G4.A y Cinzia, G3.A quienes se quedaban varias noches solas con sus hijos sin la ayuda de su marido porque él estaba de viaje). Tanto Patricia C. como Cinzia certifican que

ante la falta de una red de apoyo cercana ellas agradecen haber encontrado a sus empleadas de servicio con quienes construyeron un fuerte nexo de confianza y que les permitió compartir algunas tareas referentes al cuidado de sus hijos. Por el contrario, cuando la mujer trabaja, el rol del servicio doméstico pasa a ser crucial para el cuidado del niño, quedando en un segundo plano las actividades hogareñas. Conceptualmente es diferente, puesto que ya no es una ayuda prestada, sino que pasa a ser la persona que asume la responsabilidad de lo que a la madre más le importa: sus hijos. En este sentido el empleo doméstico es la “conciliación entre vida laboral y familiar”<sup>71</sup> adquirida mercantilmente. Por consiguiente, la posibilidad de contratar un servicio doméstico permite a la mujer del estrato alto mantener su desarrollo profesional y/o responder más fácilmente a la situación ocupacional de su pareja.

Un segundo indicio de que se está acercando a la paridad entre sexos en el ámbito reproductivo es el reconocimiento de las propias mujeres de que no pueden (y no tienen porqué) hacerse cargo de todo. Tanto Cristina (G2.A) como Irene (G2.M), ambas mujeres con amplia ocupación horaria en el mercado de trabajo indicaron que “No se puede hacer todo”, de manera que hay que delegar y saber delegar responsabilidades. Al hacer esto equilibran la balanza de la carga, gestando a su vez premisas que sus hijos tomarán como ejemplo y resquebrajando las estructuras patriarcales. La desigualdad de género es evidente en cuanto a la responsabilización de las tareas del hogar y es más controvertida que en el caso del cuidado de los hijos, debido a que en este último puede haber un gran deseo de las mujeres de permanecer junto a sus infantes por una determinada cantidad de tiempo. Si se contempla que es la mujer quien se encarga de las tareas domésticas y estas no son una limitación para su actividad laboral, sumado al hecho que son consideradas un trabajo por las mismas protagonistas de tales actividades, queda claro que para estas mujeres son ellas mismas las que llevan la carga doméstica, sin poder distinguirse aquí nivel socioeconómico alguno.

En conclusión, son, efectivamente, ellas las trabajadoras adicionales. Las tareas domésticas afectan la vida de las mujeres desde un aspecto más allá del laboral y no hay clivajes socioeconómicos ni grupales con que se pueda determinar una relación.

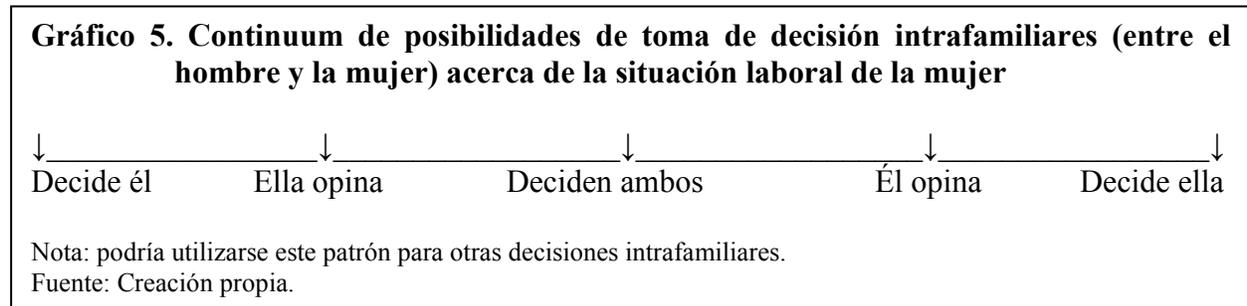
#### **6.4 Toma de decisiones**

La familia es concebida desde la política como núcleo último de división de la sociedad antes de llegar al nivel de los individuos. No obstante, este tipo de observación pierde de vista sutilezas porque no toma en consideración las relaciones de poder y las negociaciones

---

<sup>71</sup> Rodríguez Enríquez et al. 2010.

intrafamiliares. El proceso de toma de decisiones es un proceso complejo como en cualquier otra unidad donde no hay una jerarquía definida.



La forma que adopta la toma de decisión en cada uno de los casos depende más de la personalidad de la mujer y del hombre y de sus experiencias y creencias que de alguna de las diferenciaciones propuestas por este trabajo, por lo que de acuerdo al caso particular es que se define si esto es una *razón* (imposición de la decisión del varón) o una *motivación* (cuando se decide en conjunto o decide la mujer sola) para la decisión laboral femenina. No todas las mujeres deciden ellas solas en qué momento y bajo qué circunstancias les parece necesario cambiar su estado laboral, y esto va más allá de la mera consulta de opinión que podría esperarse de una pareja establecida. De hecho, a veces la decisión se toma en conjunto o es fuertemente influida por la opinión del hombre sobre el tema. La presión que ejerce el varón sobre la decisión laboral de la mujer puede ser directa y clara o subyacente y disimulada. En otros casos es la mujer por sí sola quien decide, y el hombre actúa como compañero (tanto si está de acuerdo o no) y no como patriarca. Resumimos esto en el cuadro nr.1.

Los casos más extremos son los de Elisa (G1.B) y Berta (G2.B) que tuvieron que pedir permiso a sus maridos para salir a trabajar. Extrañamente ambas creen que las decisiones las tomaban entre los dos y que tuvieron igual poder de decisión con sus parejas. También María (G2.B) e Irene (G2.M) se sintieron fuertemente influenciadas por sus esposos a la hora de decidir sobre su estado laboral. Estela (G3.B) por su lado afirma que "Si a él no le gusta, no lo hago tampoco porque no quiero tener conflictos con él" y arguye que, probablemente, su esposo también actúa de esta forma. Salvo Irene, estos casos se dan únicamente en el estrato socioeconómico bajo, pero más que con el nivel social al que pertenecen, esto parece relacionarse con la sumisión frente a sus maridos y a la concepción que tienen del rol de la mujer en la familia

y la sociedad. El entonces marido de Irene contribuyó a que ella no aceptara los ascensos que le fueron ofreciendo en su puesto de trabajo, porque esto requería no solamente mayores responsabilidades, sino también más horas ocupadas en su empleo y, por consiguiente, menos con su familia y sobre todo sus hijos. Es decir, jugó con el sentimiento de culpa que muchas confiesan tener.

Disminuyendo el grado en la escala de sumisión femenina a las aseveraciones de sus parejas se encuentra que mucho más común es el desacuerdo del hombre frente al estado laboral de su pareja, o al menos su disgusto con el mismo. Las entrevistadas que recuerdan tal situación y pertenecen al sector bajo y medio son Graciela (G1.B), María (G2.B), Berta (G2.B), Irene (G2.M) y Mónica (G5.M). Salvo María, quien considera que en el período ella era mucho más sumisa que en el momento de ser entrevistada, todas ellas aseguran que, aunque sus parejas no estuvieran de acuerdo, ellas mantuvieron su decisión de buscar o mantener su trabajo. La razón de su estatus ocupacional fue, en todos los casos, hacer frente a complicaciones económicas que podrían afectar el bienestar de sus familias, demostrando la existencia del ETAD potencial incluso sin la aprobación del varón.

Otras parejas decidieron sobre la situación laboral de la mujer en conjunto. Valeria (G4.A), Patricia C. (G4.A), Marcela (G2.A), Estela (G3.B) y Elisa (G1.B - a pesar de que “pidió permiso” a su marido) recalcan la forma charlada de la toma de decisión, y el apoyo de sus maridos de que ellas estuvieran con sus hijos cuando estos fueran pequeños. Marcela y Valeria aseguraron que también contaron con aquél apoyo cuando decidieron tomar nuevos trabajos.

Este mismo apoyo puede observarse también en las situaciones de las mujeres que decidieron autónomamente sobre su estado laboral, como es el caso de Cinzia (G3.A) y Patricia G. (G3.A). Además de ellas, las que decidieron autónomamente sobre su vida laboral fueron Andrea (G1.A), Cristina (G2.A), Inés (G1.M), Graciela (G1.B), Adriana (G2.M), Mónica (G4.M), Berta (G2.B - a pesar de que su marido no estaba de acuerdo) y Sabrina (G4.B).

Por último se encuentran situaciones en donde no hubo decisión acerca del curso laboral, que son los casos de Nancy (G1.M) y Griselda (G3.M). Estas dos mujeres pertenecientes al estrato medio advierten que su trayectoria positiva se dio naturalmente: como respuesta a la caída del ingreso de su marido (Nancy) y como reacción a la oferta laboral que hasta ese momento no había encontrado (Griselda).

La forma de tomar la decisión intrafamiliar afecta la decisión laboral de las entrevistadas en tanto sopesan en conjunto con su pareja las diferentes opciones frente a la caída del ingreso. La opinión del varón respecto del estado ocupacional de la mujer es tenida en cuenta, pero se torna

prácticamente insignificante cuando lo que está en juego es el bienestar de la familia. La estructura decisional intrafamiliar, por lo tanto, se presenta más como una motivación en la decisión laboral de una mujer que como una razón externa de limitación real. La diferencia aquí es que depende, como se dijo anteriormente, de la personalidad del hombre y de la mujer cuál será el resultado en el estado ocupacional es esta última (y cómo estas arman luego la toma de decisión intrafamiliar), y no del sistema decisional *per se*.

Íntimamente relacionado con la decisión puntual acerca del estado laboral de la mujer está la externalidad positiva hacia su poder decisional. La literatura sobre mercado de trabajo prevé que la salida laboral de una mujer puede ser sinónimo de un aumento del poder de decisión que ella tiene en su familia, *motivo* de ella para cambiar su situación laboral. No hay un acuerdo general entre las entrevistadas acerca de esto. Nuevamente, aquí no se encuentran diferencias entre mujeres por cuadrante ni por nivel socioeconómico, pero el último parece tener más influencia que el primero sobre la concepción del poder de decisión. Entre las entrevistadas de clase alta hay un consenso de que, sin importar su situación laboral, su poder de decisión siempre se mantuvo igual y en un nivel alto. Para decidir sobre algo en particular (que no fueran “cosas chicas”, como por ejemplo qué producto comprar en el supermercado – Marcela, G2.A) primero la pareja debatía las opciones y luego se tomaba la decisión en conjunto. Cuando atañía la vida de la mujer misma, como vimos anteriormente, en algunos casos la decisión recaía únicamente en ella, la persona que se vería afectada. Su poder de elección, entendido de este modo, también está en la grada más alta de libertad de decisiones. Patricia G. (G3.A) habla de compañerismo en la relación y menciona el hecho de que ella está igualmente preparada educacionalmente, y que esto la acerca a su marido a la hora de definir caminos concernientes a la familia. También hay casos por fuera de la clase alta que hacen frente a las decisiones de esta misma forma, pero los resultados no son concluyentes.

Dos ejemplos de la clase media y uno de clase alta (que a fines prácticos fue clasificada como alta pero que bien podría ser tomada como media) muestran que las decisoras en sus familias son ellas. Adriana (G2.M) protesta que su marido adopta una postura “cómoda” al no tomar ninguna decisión en la casa – ni las más importantes ni las más irrelevantes – y espera siempre a que ella vuelva de trabajar para que ella decida acerca de las tareas del ámbito reproductivo. Incluso es ella quien cobra el sueldo de su marido y decide cómo se gastará el dinero ese mes. Cristina (G2.A) cuenta que, al hacerse cargo ella de la empresa familiar que él llevaba, él también se alejó “cómodamente” del trabajo administrativo, al igual que había hecho en su casa. Su marido “por tiempos no sabía cuánto pagábamos en el colegio o cuánto gastaba él

del celular.”. Importantes son las cuestiones referentes a la administración del dinero. No son pocas las veces que las mujeres, al ser administradoras del hogar, también lo sean de las finanzas familiares. Si bien esto podría verse como un factor de empoderamiento femenino, también podría verse como una carga adicional a las ya mencionadas, por lo que se suman ya cuatro cargas equitativamente relevantes que conciernen a las mujeres como trabajadoras secundarias.

Siguiendo la línea anterior, Griselda (G3.M) también toma todas las decisiones en su casa, por lo que su trabajo no le otorgó más poder de decisión, pero asegura que su trabajo la hizo sentir más libre, sobre todo en cuanto a su propia independencia económica. Y es esta misma autonomía financiera que faculta a los hombres que traen dinero a casa comprar bienes que las mujeres no están muy de acuerdo de comprar (Sabrina, G4.B y Marcela, G2.A). Sin goce de sueldo que otorgue libertad de acción las mujeres muchas veces están forzadas a estar en posición de inferioridad por pedir dinero al hombre.

A propósito de esto, María (G2.B) e Irene (G2.M) son las únicas que estiman al trabajo remunerado como propiciador de poder de decisión. Son, asimismo, dos mujeres cuyos maridos limitaron activamente su crecimiento laboral. Y son también dos mujeres que intentaron romper el matrimonio, Irene con éxito y María sin. Como ya se vio, Irene hizo caso omiso de las preferencias de su esposo cuando vio peligrar el bienestar de sus hijos. María, por el contrario, no pudo salir a trabajar porque no tenía con quién dejar a su bebé recién nacido, por lo que tuvo que volver con su cónyuge. Por su experiencia, ella reconoce que “antes era más sumisa, y trabajar te da más palabra, te hace sentir más segura con vos misma.”.

El poder decisional no está relacionado con el cuadrante al que pertenecen las mujeres. Si bien no puede hablarse de claras diferencias entre niveles socioeconómicos, pueden detectarse leves tendencias a la charla y la decisión autónoma o en conjunto del estrato alto, a la decisión autónoma en el medio y a la fuerte presencia masculina en el sector más bajo. Las tomas de decisión afectan indirectamente a la decisión sobre la trayectoria laboral de la mujer, y no en un sentido concreto – ello depende de las situaciones y consideraciones particulares de las mujeres y sus parejas. El poder de decisión parece ser un factor únicamente relevante en la decisión laboral femenina en aquellos casos en donde la inactividad era sinónimo de un limitado poder de decisión por parte de la mujer, y únicamente cuando la mujer así lo percibe.

## **6.5 Salarios**

¿Influye la percepción de salarios en las trayectorias laborales de las mujeres? Solamente cuando se evalúa si conviene salir a trabajar o quedarse cuidado a los propios hijos (un mayor panorama de esta situación puede encontrarse en el gráfico 2 de la página 24 del presente

trabajo). En tiempos de crisis económicas en general la percepción que se tiene de lo que podría ganarse es mala, por lo que las decisiones de aumentar en la trayectoria laboral no pueden ser explicadas por esta *motivación*. Tampoco podría esperarse un efecto de trabajador desalentado, ya que los motivos de tener una trayectoria laboral negativa, se vio anteriormente, se debe a una fuga obligada o a la presencia materna en la vida temprana de los hijos.

Afrontando la ardua coyuntura que pasaba el país, y por consiguiente su sociedad, muchas entrevistadas optaron por no reflexionar acerca de su situación ocupacional, sino más bien actuar. En la clase media y baja (Graciela – G2.M, Nancy – G1.M, Cristina – G2.A, María – G2.B, Adriana – G2.M, Griselda – G3.M y Sabrina – G4.B) cualquier ingreso adicional representaba una contribución, por lo que aceptaron toda oferta laboral cuando la tuvieron y cuando pudieron. El pensamiento subyacente aquí es la idea de la “caja común” a la que se hizo alusión en un apartado previo: si los ingresos bajan, no importa cómo pero debe adoptarse una estrategia activa para afrontar esa caída. En la clase alta, las mujeres aclaran que alcanzaba con los ingresos que había, por ello no iban a aceptar trabajar en algo que no les retribuyera de una forma muy específica. Por ejemplo, ni Valeria (G4.A) ni Patricia C. (G4.A) aceptaron trabajar de algo que no estuviera en el propio rubro. Andrea (G1.A) se tomó el tiempo de elegir el trabajo que a ella le gustaba. El ingreso de Marcela (G2.A) dio una tranquilidad adicional a la pareja, pero aclara que sin él no hubiera habido grandes cambios en el nivel de vida. El nivel de salarios, en este sector, no es un factor relevante en sí en la decisión laboral de las mujeres, pero sí influye en el “cambio de dinero” que se apuntó previamente.

Dejando de lado aquellos casos en los que la mujer no trabajaba y el único salario era el del hombre, las diferencias gananciales entre entrevistadas y sus parejas dependieron a grandes rasgos del rubro en el que estuvieran insertos y la estabilidad de su puesto, pero salvo en un ejemplo, son las mujeres de clase media las que tienen ingresos mayores o al menos más estables que sus parejas. Esto, sin embargo, no quiere decir que en los niveles extremos no haya principales aportantes femeninas. De acuerdo al gráfico 1 de la página 23 observamos que los puestos más altos, consistentes con tal nivel socioeconómico, son en pocos casos ocupados por mujeres. Por su parte, Rodríguez Enríquez muestra que las posibilidades laborales de los estratos más bajos se han precarizado<sup>72</sup>. Elisa (G1.B) nunca trabajó y cuando realizó “changas”, no solamente lo que ganaba era menos que el salario de su marido (que también estaba ocupado informalmente), sino que también las condiciones de empleo eran peores para ella que para él. Patricia G. (G3.A) ni siquiera pensó en trabajar: "Preparada como estoy hubiera pretendido un

---

<sup>72</sup> Rodríguez Enríquez. 2001b.

sueldo parecido al de mi marido” y también sabía que ella no tenía tanta experiencia en el rubro como él, porque ella se había abocado a la maternidad.

En el estrato medio Nancy, Irene, Mónica y Adriana (excepto cuando trabajaba informalmente) ganaban más que sus cónyuges, lo que representa una proporción notablemente alta. Estas diferencias salariales que favorecen a las mujeres se explican por el tipo, el rubro y la estabilidad del trabajo de las mujeres y sus parejas. Deben hacerse dos distinciones aclaratorias: las mujeres en general ganan menos que los hombres *ceteris paribus* (referirse a los cuadros de la sección 3). Lo que no quiere decir que las mujeres no puedan estar en pareja estable con varones que tienen “peores” trabajos (en el sentido mencionado previamente) que ellas, por lo que ellas ganarían más. Los esposos de Irene (G2.M) y de Mónica (G4.M) no aceptaron que sus mujeres tuvieran una mejor paga y por ello, junto con otras razones, se divorciaron. Notoriamente, el problema de estos hombres era uno de orgullo machista: “Él no soportaba que yo ganara más” (Irene). Por otra parte, Inés (G1.M), como otras también, no siente que hubiera habido competencia con su pareja en cuanto a los salarios. Por el peso que tenía el propio salario en la economía familiar no hubo alternativa para estas mujeres que mantener su trabajo o aumentar su carga horaria. Fue frecuente escuchar que “con un solo sueldo no alcanzaba”.

En el otro extremo se encuentran los casos en los que quien gana más es el hombre. Incluso por igual trabajo, la remuneración es distinta y favorece patriarcalmente. Además de “cambiar el dinero” por el cuidado de sus hijos, en el cálculo familiar de conveniencia prevalece en algunos casos la tranquilidad del padre de que los hijos estarán mejor resguardados con su madre, culpándola indirecta y ocultamente de ser una “mala madre” si ella deseaba mantener su situación laboral. María (G2.B) cree que el planteo de su marido de que su sueldo era mayor que el de ella, y “por ese poquito” a ella no le convenía salir a trabajar, era machista. Pero esta forma de pensar también alcanza al criterio femenino. Cinzia (G3.A) explicó que “por ese poquito” a ella no le convenía quedarse en el mercado laboral. Valeria (G4.A), en cambio, mantuvo su situación laboral porque no quería que su marido sintiera que el peso de las responsabilidades económicas de la familia recaía sobre él.

El nivel de salarios del mercado laboral (en la percepción y en los hechos), como se vio previamente, no influyeron directamente sobre la decisión femenina acerca de la trayectoria laboral, sino a través del cuidado de los hijos. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres, potenciales *motivaciones* para salir (o no) al mercado laboral, no parecen haber influido sobre la decisión en cuestión. En conclusión, puede decirse que a grandes rasgos los salarios (el nivel y las diferencias intergénero) no influyen en las situaciones ocupacionales de las mujeres. El ETAD

acaee espontáneamente, y no hay en el cálculo de opciones una gran relevancia directa de los salarios percibidos y las desemejanzas salariales entre mujeres y sus parejas.

## **6.6 Efectos financieros y laborales de la crisis del 2001**

Se ha contemplado en apartados anteriores el impacto que tuvo la crisis macroeconómica en la vida de las mujeres, pero solamente de forma parcial. Retomo aquí un punto relevante para el análisis de datos, que es la dificultad de delimitar el período estudiado (la crisis “extendida” del 2001) en el relato de las entrevistadas. Los recuerdos de las experiencias del cambio de siglo son triples. En primer lugar, hay casos de mujeres que no recuerdan grandes cambios en el período. Segundo, hay mujeres que atribuyen las dificultades a situaciones personales particulares. Por último, hay entrevistadas que atribuyen sus complicaciones económicas a la crisis del 2001 propiamente dicha.

La crisis no impactó solamente en su núcleo original, los bancos, sino que tuvo un efecto derrame sobre el resto de los indicadores sociales y económicos. Los más relevantes a efectos prácticos para las entrevistadas fueron desde el flanco del mercado de trabajo las oportunidades de empleo (o la falta de ellas), una mayor incertidumbre respecto al propio trabajo y al de su pareja y congelamiento del pago de los sueldos. A estos factores es relevante tomarlos no solo como hechos, sino sobre todo como percepciones, por lo que debe concebirse también como *motivaciones*. Por otra parte, también hubo a quienes afectó la devaluación y la consiguiente inflación y quienes sufrieron la sensación de inseguridad.

### **6.6.1 Oportunidades de empleo**

En primer lugar, como ya se vio anteriormente la tasa de desempleo en el país escaló velozmente a cifras inéditas, por lo que las oportunidades de empleo también se redujeron fuertemente. Entre las entrevistadas no hay una situación en común y no fue relevante el nivel socioeconómico, sino que dependió del rubro en el que estaba inserta o se insertaría cada mujer para establecer la existencia o no de oportunidades laborales.

Sabrina (G4.B), Berta (G2.B), Irene (G2.M), Nancy (G1.M), Mónica (G4.M), Cristina (G2.A), Marcela (G2.A) y Andrea (G1.A) - tres niveles sociales en tres cuadrantes - no tuvieron problemas en encontrar trabajo cuando lo buscaron. Son tres las razones de su empleabilidad: la aceptación de cualquier tipo de trabajo, la red de contactos de que disponen, y el empleo en un rubro en expansión. No tuvieron tanta suerte Graciela (G1.B), Inés (G1.M), Adriana (G2.M), Griselda (G3.M), Valeria (G4.A) y Patricia C. (G4.A). Entre ellas diferenciamos a aquellas del nivel socioeconómico superior, cuyos estándares sobre el empleo a tomar son más altos que en

los estratos inferiores. Tranquilas con sus situaciones, Elisa (G1.B), Estela (G3.B) y Patricia G. (G3.A) no buscaron trabajo, de ahí que no supieran si hubieran encontrado o no.

El último grupo es distinguido por la literatura económica de los dos primeros grupos, ya que la percepción acerca de las oportunidades de empleo que no pueden compararse con la búsqueda efectiva de trabajo. Se identifican así aquellas mujeres que buscaron y encontraron o no empleo, de las que ni siquiera buscaron. En la mayoría de los casos (salvo Graciela, que incluso después de la crisis siguió desempleada) puede atribuirse la búsqueda frustrada de empleo a la coyuntura de desempleo alto de la crisis del 2001. La búsqueda misma ya implica una trayectoria laboral positiva, por lo que, cuando la pareja tuvo una trayectoria negativa, obtenemos evidencia del ETAD.

Entre quienes respondieron laboralmente a la trayectoria negativa de su pareja (primer cuadrante), todas buscaron trabajo – con o sin éxito. Elisa (G1.B) indica no haber buscado empleo, pero recordemos que para ella las actividades *ad hoc* que otorgan un ingreso, aunque mínimo, no son un trabajo. En aquellas situaciones donde la mujer mantiene el estado ocupacional a pesar de una trayectoria masculina negativa, Valeria (G4.A) y Sabrina (G4.B) buscaron empleo, mientras que Patricia (G4.A, quien tenía otras fuentes de ingreso) y Mónica (G4.M, cuyo marido no tenía un salario de peso respecto del familiar) no. Significa que la caída en la trayectoria laboral de la pareja implica una búsqueda de empleo, siempre y cuando no haya otras estrategias que las familias puedan y prefieran adoptar y cuando el ingreso masculino tenga un determinado peso en el ingreso familiar. Las mujeres cuyas parejas mantuvieron su situación laboral durante el período en cuestión no buscaron empleo, salvo por Griselda, quien deseó retomar la búsqueda de trabajo cuando su hijo comenzó a ir a una institución de cuidado. En el cuadrante número dos no se observa una relación estricta. No puede hablarse de ETAD en este sentido para las mujeres que buscaron trabajo y cuyas parejas mantuvieron o incluso mejoraron el suyo. Las percepciones acerca de las oportunidades de empleo solo ejercieron un rol cuando las mujeres no estuvieran procurando empleo, pero no fomentó una trayectoria positiva femenina. Los ejemplos de búsqueda efectiva de empleo demuestran, como en los casos de las expectativas futuras y en la percepción de los salarios, que frente a dificultades económicas las mujeres no planifican, actúan.

### **6.6.2 Incertidumbre respecto de la estabilidad del trabajo masculino**

Siguiendo esta línea, otra preocupación de las entrevistadas fue la inseguridad por la estabilidad del trabajo de su marido. La mayoría asegura que siempre hay, hasta cierto punto, una

incertidumbre respecto del puesto de trabajo. Esta afirmación se condice con el desempleo friccional y con los recambios laborales. A ello se suma el desempleo que acosaba al país, lo que significó una doble inquietud. El mayor miedo pasaba por ser desempleado en una situación en donde conseguir un empleo iba a ser más difícil que en una etapa de bonanza. Como resultado de la crisis, se suman otro tipo de situaciones (“efectos indirectos”), además del desempleo efectivo, que presuponen un temor adicional de perder el empleo. Por ejemplo, el recambio de los directivos de las empresas empleadoras y sus decisiones de reestructuraciones, como lo fue en el caso de Marcela (G2.A), Nancy (G1.M), Inés (G1.M) y Adriana (G2.M).

El nivel socioeconómico más bajo no tiene tanto recuerdo de particular inestabilidad como resultado de los eventos del 2001. Por ejemplo, Elisa (G1.B) y María (G2.B) no tuvieron mayor sensación de inseguridad frente al trabajo de sus parejas de la que ya manejaban antes. La razón de ello no parece ser que el 2001 no causó grandes efectos, sino que en este estrato siempre se vive con una cuota de incertidumbre extra que en niveles socioeconómicos más altos. En cuanto a la caracterización elaborada, las mujeres entrevistadas cuyas parejas tuvieron una caída en la trayectoria laboral habían tenido en general incertidumbre respecto del puesto de él. Las que no lo tuvieron fueron Mónica (G4.M), cuya pareja había tenido problemas de salud por lo que los empleos que tomó fueron muy inestables y mal pagos, y como consecuencia su salario no tenía un peso relevante (teniendo un bajo peso en el ingreso familiar) y Andrea (G1.A), quien confiaba en que su marido encontraría velozmente un nuevo empleo, de perderlo. Las entrevistadas cuyas parejas no tuvieron problemas ocupacionales no siguen un estricto patrón de sensación de incertidumbre respecto a esta situación. Los maridos de Cinzia (G3.A) y de Patricia G. (G3.A) estaban empleados en Argentina con un contrato internacional, lo que les aportaba una seguridad que el resto de la sociedad no tenía. Griselda (G3.M) y Estela (G3.B) tuvieron esta incertidumbre, pero esta no influyó en sus decisiones laborales porque el deseo primordial era la reinserción propia (y no como respuesta a la situación laboral de la pareja) y porque confiaba en que ante las dificultades su marido saldría adelante, respectivamente. Esta misma confianza otorgó a Berta (G2.B) la sensación de certidumbre de que su marido estaría bien laboralmente, sin importar qué ocurriera en el país, y por consiguiente no influyó en su decisión laboral. En Irene (G2.M) vemos una situación similar a la de Mónica enunciada más arriba: el aporte de su pareja era mínimo, por lo que un cambio en su situación laboral no implicaría un cambio en el ingreso familiar. Como consecuencia, tampoco sintió incertidumbre por el trabajo de su marido porque no era relevante para su bienestar.

A la inestabilidad laboral de los empleados se suman las dificultades que afrontan los cuentapropistas, que no tienen un ingreso mensual fijo, sino que dependen de que “el negocio funcione” (Cristina – G2.A) y que “alguien toque a la puerta” (Estela – G3.B). Menos demanda para los trabajadores independientes significa menos ingresos a fin de mes. Por encima de esto, la ocupación independiente presupone una libertad de acción que puede ser la puerta de salida a los ahogos financieros. El marido de Cristina, por ejemplo, vivió más de seis meses en España dando cursos que en Argentina no podía dar. Estela asegura que en el período estudiado los productos fabricados por su marido gozaban de buenas ventas y eso le dio seguridad adicional.

La inestabilidad laboral de las parejas no tiene una influencia definida sobre las decisiones laborales de las mujeres. Además de los casos enunciados previamente, la incertidumbre respecto del empleo masculino no influyó en tres mujeres: en Patricia C. (G4.A), que tenía otras fuentes de ingreso, en Estela (G3.B), para quien el cuidado de los hijos era primordial, y nunca había trabajado y se sentía poco propicia para hacerlo, y en Griselda (G43.M), cuyo traspaso a la actividad se debía a su deseo propio de retornar al mercado laboral luego de los primeros años de vida de su hijo. En los restantes casos la incertidumbre respecto del puesto de su pareja sí fue un factor relevante a la hora de decidir acerca de su ocupación.

### **6.6.3 Efectos directos de la crisis (según las entrevistadas)**

La crisis del 2001 tuvo para las entrevistadas diversas caras, todas ellas entendidas como *razones* limitadoras para llevar adelante la vida cotidiana. No existe una relación exacta entre cómo percibieron las mujeres a la crisis y la situación laboral de ellas y de su pareja (es decir, el cuadrante al que pertenecen). Se caracteriza más fácil a los casos según consideren a la crisis del 2001 como una debacle, un momento dificultoso pero no extremo, no relevante para su nivel de vida y como posibilitador.

En su versión más extrema, la coyuntura que pasó el país alrededor de fines del 2001 presentó la debacle para varias mujeres de todos los cuadrantes y de todos los niveles socioeconómicos. Griselda (G3.M), Irene (G2.M), Nancy (G1.M), Graciela (G1.B), Sabrina (G4.B) y Valeria (G4.A) culpan a esta situación nacional de los problemas que ellas vivieron en la época. Sabrina recuerda con tristeza que “salía lo peor de la gente” en la desesperación violentada por poder subsistir. Valeria comparte esta sensación, e inculpa con enojo a los dirigentes políticos. Pero por sobre todas las cosas, ellas atribuyen a la crisis del 2001 las dificultades laborales propias y de sus parejas, y a la necesidad de activar diversos métodos de resistencia para afrontar estos efectos.

Solamente las mujeres cuyas parejas no sufrieron cambios ocupacionales negativos experimentaron también en la crisis del 2001 una posición negativa pero más moderada. No obstante, estos efectos no se vieron reflejados en sus propias trayectorias laborales. Solo Cristina (G2.A) evoca ese sentimiento y alude a las complicaciones financieras que acarrearón la devaluación y la consiguiente inflación, como razones para ella.

Asimismo, no hay una pauta clara acerca de qué mujeres no recuerdan haber sido afectadas por la crisis macroeconómica de principios de siglo. Marcela (G2.A), Patricia C. (G4.A), Inés (G1.M), Mónica (G4.M), Elisa (G1.B), María (G2.B) y Estela (G3.B) atribuyen la responsabilidad a algún otro evento en sus vidas, o simplemente no inculparon a la crisis porque su situación no empeoró. Elisa y Estela (NSE bajo) aseguran que no fueron afectadas en el 2001 porque su estilo de vida ya de por sí significa vivir vulneradamente.

Por último, el 2001 fue posibilitador para Andrea (G1.A), que por haber sido desempleada en su primer trabajo pudo conseguir uno mejor y para Berta (G2.B) que fue ayudada por el banco al permitirle sacar préstamos para disminuir los intereses de la deuda que había heredado.

Los efectos de la crisis del 2001 fueron variados y afectaron de forma diferente a cada entrevistada. En tendencias generales, podría decirse que las mujeres de niveles bajos no tuvieron grandes impactos de la crisis misma, ya que su situación de vulnerabilidad es constante. La contratara de ello es el estrato alto, que siempre tiene alguna salida a los problemas financieros de la familia. El más abatido por la crisis *per se* es el sector medio, que percibió una gran caída de su nivel de vida por “deprivación relativa”.

## 7 Conclusiones

En resumen, todas las mujeres responden de alguna manera a una (potencial) caída de ingresos provocadas por una trayectoria laboral negativa por parte de sus parejas. Las estrategias adoptadas son tanto laborales (aumentando su propia trayectoria laboral) como “extralaborales”. La primera fue denominada aquí como hipótesis del trabajador adicional debido a su carácter de reacción a la situación ocupacional del trabajador principal, el hombre. Las demás estrategias previenen que la mujer tome una estrategia laboral.

El tipo de investigación que se hizo en el presente trabajo no permite determinar cuáles son las tendencias estadísticas acerca de la cantidad de mujeres que aumentan en su escala laboral por una disminución en la escala laboral masculina porque la muestra no es representativa para la

población con las mismas características. Por el contrario, nos enfocamos aquí en las causas que las mujeres podrían percibir como relevantes para responder laboralmente.

Las teorías sobre mercado laboral femenino proponen diversos factores influyentes en la decisión de la mujer acerca de su trayectoria laboral. Se los divide aquí según si hay una tendencia general entre las entrevistadas sobre la influencia o no de los factores en las trayectorias laborales femeninas, o si no hay tal acuerdo.

Las entrevistadas establecen que los próximos factores en general no influyeron sobre sus decisiones laborales. En un país donde los ciclos de estabilidad económica son relativamente cortos, las mujeres no son *motivadas* por **expectativas futuras** (oportunidades venideras o mejoras) sobre la coyuntura económica y social nacional. En cuanto a las **tareas domésticas**, no son un *limitante externo* a la hora de cambiar la trayectoria laboral, pero representan una preocupación y una responsabilidad adicional para las mujeres, generando así la “doble jornada laboral femenina” esbozada por el feminismo. El servicio doméstico con el que cuenta el nivel socioeconómico alto le da una ventaja, en este sentido, frente a los otros estratos. Las **diferencias de salarios** entre hombres y mujeres no son una *motivación* que contribuye positiva o negativamente a la trayectoria laboral de la mujer. Tampoco lo hacen si se dividen los casos por nivel socioeconómico, sino que depende más bien de la rama de actividad en la que esté inserto cada miembro de la pareja. Asimismo, la diferencia salarial sí se torna relevante en términos de qué aceptará (no “si lo aceptará”) la mujer como puesto de trabajo: las mujeres del nivel alto son más selectivas con el empleo a tomar, mientras que en los demás niveles se tiende a tomar cualquier trabajo “digno” (Adriana – G2.M) que se presente. Esto implica que es más factible que las mujeres de niveles socioeconómicos medios y bajos se erijan como trabajadoras adicionales que las del nivel alto. Hasta cierto punto tampoco las **percepciones de salarios** en el mercado laboral, potenciales *motivaciones*, influyen en las trayectorias laborales femeninas. En momentos de ahogo financiero, no parece relevante cuánto sea lo que potencialmente se gane o si se puede conseguir un empleo bien pago, sino que importa el mero hecho de tener un ingreso adicional para afrontar la situación, pero solo en el caso de que esto sea necesario.

Los demás factores que se tuvieron en cuenta en el presente estudio fueron corroborados por las entrevistadas como influyentes a la hora de establecer su estado ocupacional. Aquí, una breve síntesis de los demás resultados.

En primer lugar, **la situación laboral de las parejas** de las entrevistadas, sobre todo cuando sufren una caída en el ingreso, es una *razón* que influye fuertemente sobre las decisiones laborales de sus mujeres. Las mujeres responden a los cambios en las situaciones de sus parejas,

tanto “extralaboralmente” como laboralmente, por lo que existe el efecto del trabajador adicional. Según la definición adoptada aquí, las mujeres se constituyen como trabajadoras secundarias por ocuparse de responsabilidades que son igualmente relevantes en los ámbitos productivos y reproductivos. Este peso equitativo de cargas con las que lidian las mujeres les permite, además, responder laboralmente en el caso de ser necesario, reasignando el tiempo que ocupan a cada labor.

A pesar de que el ETAD se da solo en aquellos casos en donde hay una respuesta laboral efectiva de estas mujeres, hay actitudes femeninas que demuestran la potencial utilización de la estrategia ocupacional aun cuando las trayectorias laborales masculinas no sean negativas. Hay dos razones que hacen al nivel socioeconómico alto menos propenso a tomar una estrategia del tipo ETAD. Por un lado, el escalafón alto de la sociedad tiene más recursos (como fuentes **alternativas de ingresos**) y opciones además del laboral para hacer frente a una caída en los ingresos familiares mientras que los estratos medios y bajos no cuentan con ellos, por lo que son más proclives a reaccionar laboralmente. Asimismo, las actividades que no son considerados por las mujeres como trabajo (pero sí lo son desde las ciencias sociales) también son estrategias laborales, por lo que se descubre mucho más ETAD del evidente a primera vista. Estas actividades también reproducen desigualdades socioeconómicas porque su capacidad de desarrollo depende en buena medida de los recursos tangibles e intangibles con los que se cuenta. De aquí se sigue que no solamente las entrevistadas de nivel alto tienen más opciones (base esencial para la emancipación femenina), sino que también tienen más recursos y por consiguiente, más tranquilidad para afrontar las crisis macroeconómicas, incluso sin respuesta ocupacional a complicaciones de ingresos. Visto de este modo, la situación laboral del varón es más una *motivación* de la mujer del nivel alto por trabajar que una *razón*, muy a diferencia de lo que ocurre en los otros estratos. En estos prevalece la salida laboral primordialmente por necesidad económica y tal vez en otros aspectos también como fuente de autorrealización.

En cuanto a los **deseos de las mujeres concernientes a su vida laboral**, las que más pudieron realizar estas *motivaciones* fueron las pertenecientes a la clase alta, y las que menos realizaron sus anhelos laborales fueron las de clase baja. Aquí se entrevistó que las que tienen posibilidad de elegir qué es lo que más les gustaría hacer laboralmente se corresponden con el nivel social alto, mientras que las que menos eligen están en el bajo.

Las **estrategias no laborales** que adoptan las mujeres son variadas y en algunos casos no son presentadas por la literatura existente. Son *razones* por las cuales las mujeres pueden evitar la respuesta laboral. Cuanto más efectivas sean las estrategias “extralaborales”, menos conveniente

será para las mujeres responder con un aumento en la trayectoria laboral. Este es el caso, sobre todo, de las mujeres de los estratos extremos, para quienes la “ecuación de conveniencia” acerca de si es útil adoptar una estrategia laboral o no tiende, al analizar todos los factores involucrados, más hacia la opción no laboral.

El segundo factor de los más relevantes cuando la mujer decide acerca de su situación laboral son sus **hijos**. Sin importar la distinción socioeconómica, para todas las madres sus hijos y su bienestar son prioridad y todas coinciden que lo mejor para ellos es una buena alimentación, buena salud y educación – todas *razones* para adoptar una estrategia laboral. Asimismo, todas se preocupan por el cuidado de los niños, pero lo que concibe cada una como “mejor cuidado” depende de la persona (y no de la clase social ni de la situación laboral de los padres del niño), por lo que esto se erige como una *motivación*. Todas las madres utilizan, si pueden, la red de apoyo privada sobre todo de familiares pero también de conocidos cercanos para el cuidado de sus hijos, permitiéndole la salida laboral. Sin esta red de apoyo, y ante la falta de una cobertura tal por parte del Estado, solamente las mujeres del estrato alto pueden obtener el servicio del cuidado de forma mercantil. Solamente cuando se evalúa acerca del cuidado de los hijos es que la **percepción de salarios** en el mercado de trabajo es relevante. De acuerdo a los cálculos de conveniencia que hacen las mujeres de los niveles extremos, ellas prefieren no “cambiar el dinero” comprando el cuidado cuando el gasto que representa esto es mayor de lo que ellas ganan. Los únicos padres que parecen no participar activamente en el cuidado de sus hijos pertenecen a la clase baja, pero en general son las mujeres las que se responsabilizan más por sus hijos. Entre las entrevistadas, las que prefieren optar por la salida laboral para poder mantener a sus hijos pertenecen al estrato medio. El ETAD se manifiesta aquí para mantener el bienestar de sus hijos. En los extremos de la escala social las mujeres parecen optar más por prescindir de determinados consumos (lujos, en el nivel alto, y productos de marca en el bajo) que reaccionar laboralmente.

En tercer lugar, la visión acerca de la **incertidumbre referente a la estabilidad laboral del varón** depende de la personalidad de cada mujer y del rubro en el que trabajaran ella y su pareja y no del nivel socioeconómico ni del cuadrante. Esta posible *motivación* para optar por una trayectoria laboral positiva fue percibida por las mujeres que se enfocaron más en la situación de crisis económica nacional (y no en la confianza que tenían en sus parejas), por mujeres de varones que no estaban empleados con contratos que no dependían del bienestar del país (como lo son contratos internacionales) y cuando el ingreso masculino representaba una porción importante del ingreso familiar. No obstante, se observa que el efecto de esta incertidumbre

“extra” producto de la crisis del 2001 fue sentido más por el nivel medio que por los extremos. Ello puede deberse en parte a la “deprivación relativa” que percibe el nivel medio, pero no el bajo, mientras que en los hechos el alto no debió realmente privarse demasiado.

Por último, las entrevistadas no concuerdan acerca de la influencia de los próximos factores en sus decisiones acerca de su trayectoria laboral. A pesar de que desde la política se observan a los núcleos familiares como simples átomos decisores, dentro de cada familia los mecanismos de **toma de decisión** son diferentes. Se dan de acuerdo a distintas formas de negociación, en especial cuando se trata de situaciones de decisión laboral. Aunque las evidencias no son en absoluto concluyentes, se observa una leve tendencia de las mujeres a charlar sus decisiones con sus parejas o incluso decidir en conjunto. En general, todas las mujeres debaten con sus parejas acerca de su trayectoria laboral, y la decisión suele ser tomada en conjunto o por ella. En particular, los hombres que se molestan por la situación laboral de sus mujeres pertenecen a estratos medios y bajos, y solamente en este último es que se encontraron casos de sumisión directa de la mujer frente al descontento del hombre para con su situación ocupacional. La resistencia masculina al empleo femenino es obviada por las mujeres cuando peligra el bienestar de la familia, pero en otras situaciones puede llegar a influir sobre su decisión laboral. Por ello puede caracterizar a la toma de decisión como una *motivación*. En cuanto al **poder de decisión** (potencial *motivación* para trabajar), todas las mujeres del nivel alto manifiestan que no se vieron influidas por su situación laboral. En este aspecto tampoco hubo cambios en el poder de decisión de las mujeres del estrato medio de acuerdo a su estado ocupacional, ya que suelen tener tal poder de decisión que sin mayores consultas a sus parejas deciden autónomamente. En la decisión de la mujer del estrato bajo se observa una fuerte presencia masculina. En algunos casos, las mujeres tienden a tener menos poder de decisión que sus congéneres de las otras clases. En la medida en que el poder de decisión en la pareja del sector bajo no sea equiparado (en beneficio del hombre), un aumento en la escala laboral por parte de la mujer puede significarle un aumento en su poder de decisión. En resumen, la toma de decisión y el poder de decisión no son factores atribuibles a las clasificaciones enunciadas, sino más bien dependen de las situaciones particulares. Una última *motivación* que no tuvo una clara influencia sobre la trayectoria laboral femenina fueron las **oportunidades laborales** y las percepciones que se tuvieron de ellas.

Se observa que en muchos aspectos el nivel socioeconómico alto tiene características más parecidas a los países desarrollados en cuanto a avances feministas, mientras que en las clases bajas ocurre lo contrario. Esto es así porque el estrato alto tiene más posibilidades, más recursos y fuentes alternativas de ingresos y de reaseguros y por ello más tranquilidad. El ETAD, por

consiguiente, es un efecto que tiende a ser más utilizado por estratos distintos al alto. Sin embargo, sorprende en algunas temáticas la igualdad de condiciones y concepciones de las mujeres y la escasa relación que estas tienen con su estrato social. Se observa, en conclusión, que ante dificultades económicas y financieras familiares las mujeres no se detienen a meditar acerca de las opciones, sino que hay una tendencia a la implementación directa de las soluciones que se consideran benéficas.

En síntesis, las diferencias entre niveles socioeconómicos se dan más en las *razones* (externas) que llevan a decidir una u otra cosa respecto de su situación laboral que en las *motivaciones* (internas) que las motorizan. Esto quiere decir que las mujeres reaccionan de alguna forma al estado laboral de su pareja, que la respuesta ocupacional es una opción frente a una disminución de la trayectoria laboral del varón y que, aunque no tienen prioridades muy distintas unas de otras, el nivel socioeconómico condiciona significativamente el comportamiento de las mujeres respecto del mercado laboral.

## 8 Bibliografía

- Basu, Kaushik, Grance Genicot y Joseph Stiglitz. (1998) “Household Labor Supply, Unemployment and Minimum Wage Legislation”. Policy Research Working Paper 2049, World Bank.
- Bergallo, Paola. (2012) “El derecho como modelador de las decisiones reproductivas y los límites del giro procedimental.” Mimeo no publicado.
- Bucheli, Marisa. (2002) “*La actividad de las mujeres ante el desempleo de su cónyuge*”. CEPAL. Documento LC/MVD/R.195 Rev.1.
- Cain, Glen. (1967) “Unemployment and the Labor-Force Participation of Secondary Workers”. *Industrial and Labor Relations Review* 20(2). Cornell University.
- Coile, Courtney. (2004) “Health shocks and Couple’s Labor Supply Decisions”. Cambridge: NBER Working Paper 10810.
- Craig, Lyn. (2006) “Does fathers care mean fathers share? A Comparison of How Mothers and Fathers in Intact Families Spend Time with Children”. *Gender and Society* 20(2). Sage Publications Inc.
- Cullen, Julie Berry y Jonathan Gruber. (1996) “Spousal labour supply as insurance: Does unemployment insurance crowd out the added worker effect?” Cambridge: NBER Working Paper 5608.
- Cullen, Julie Berry y Jonathan Gruber. (2000) “Does Unemployment Insurance Crowd Out Spousal Labor Supply?”. *Journal of Labor Economics* 18(3). The University of Chicago Press.
- Dickens, William y Shelly Lundberg. (1993) “Hours Restriction and Labor Supply”. *International Economic Review* 34(1). Blackwell Publishing.
- Esquivel, Valeria. “La “economía del cuidado”: un recorrido conceptual”. [http://www.cnm.gov.ar/generarigualdad/attachments/article/225/La\\_economia\\_del\\_cuidado.pdf](http://www.cnm.gov.ar/generarigualdad/attachments/article/225/La_economia_del_cuidado.pdf) Accedido el 29.03.2012
- de Félício, Fabiana y Reynaldo Fernandes. (2005) “The Entry of the Wife into the Labor Force in Respose to the Husbands Unemployment: A study of the Added Worker Effect in Brazilian Metropolitan Areas”. *Economic Development and Cultural Change* 53(4). The University of Chicago Press.
- Finegan, T.Aldrich y Robert Margo. (1993) “Added and Discouraged Workers in the Late 1930’s: A Reexamination”. Cambridge: NBER Historical Paper 45.
- Finegan, T.Aldrich y Robert Margo. (1994) “Work Relief and the Labor Force Participation of Married Women in 1940”. *The Journal of Economic History* 54(1). Economic History Association.
- Fiszbein, Ariel, Paula Giovagnoli y Norman Thurston. (2003) “Household Behavior in the Presence of Economic Crisis: Evidence from Argentina, 2002”. Mimeo no publicado.
- Fleisher, Belton y George Rhodes. (1976) “Unemployment and the Labor Force Participation of Married Men and Women: a Simultaneous Model”. *The Review of Economics and Statistics* 58(4). The MIT Press.

- Geldstein, Rosa. (2003) "Jefatura de hogar y nuevos roles femeninos". En *El sostén de los hogares. Trabajo, participación social y relaciones de género*. Centro de Documentación de Políticas Sociales Doc.32. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
- Gherardi, Natalia, Laura Pautassi y Carla Zibecchi. (2012) "De eso no se habla: el cuidado en la agenda pública. Estudio de opinión sobre la organización del cuidado". Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA).
- Goldin, Claudia. (1989) "Life-Cycle Labor-Force Participation of married Women: Historical Evidence and Implications". *Journal of Labor Economics* 7(1).
- Goldin, Claudia. (1991) "The Role of World War II in the Rise of Women's Employment". *The American Economic Review* 81(4).
- Gronau, Reuben. (1973) "The Intrafamily Allocation of Time: The Value of the Housewives' Time". *The American Economic Review* 63(4). American Economic Association.
- Heckman, James y Mark Killingsworth. (1986) "Female Labor Supply: A Survey". En Ashenfelter, Orley y Richard Layard. *Handbook of Labor Economics*. (Segundo Capítulo). Elsevier Science Publisher BV.
- Heneman, Herbert Jr. (1950) "Measurement of Secondary Unemployment: An Evaluation of Woytinsky's Methods". *Industrial and Labor Relations Review* 3(4). Cornell University.
- Humphrey, Don D. (1940) "Alleged "Additional workers" in the Measurement of Unemployment". *Journal of Political Economy* 48(3). The University of Chicago Press.
- INDEC. Censo 2010, Lista de preguntas frecuentes. [http://www.censo2010.indec.gov.ar/index\\_preguntas\\_f.asp](http://www.censo2010.indec.gov.ar/index_preguntas_f.asp) Accedido el 6.6.2012
- Juhn, Chinhui y Kevin Murphy. (1997) "Wage Inequalities and Family Labor Supply". *Journal of Labor Economics* 15(1). The University of Chicago Press.
- Juhn, Chinhui y Simon Potter. (2007) "Is there still an added-worker effect?" Staff Report Nr.310, Federal Reserve Bank of New York.
- Karaoglan, Deniz y Cagla Okten. "Female Labor Force Participation in Turkey: Is there an Added Worker Effect?" Mimeo no publicado.
- Long, Clarence. (1942) "The Concept of Unemployment". *The Quarterly Journal of Economics* 57(1). Oxford University Press.
- Long, Clarence. (1953) "Impact of Effective Demand on the Labor Supply". *The American Economic Review* 43(2). American Economic Association.
- Long, Clarence. (1958) "The Labor force in severe Depressions". En Long, Clarence. *The labor force under changing income and employment*. NBER. UMI Publisher.
- Lundberg, Shelly. (1981) "The added worker effect: a reappraisal". Cambridge: NBER Working Paper 706.
- Lundberg, Shelly. (1985) "The Added Worker Effect". *Journal of Labor Economics* 3(1,1). The University of Chicago Press.

- Maloney, Tim. (1987) "Employment Constraints and the Labor Supply of Married Women: A Reexamination of the Added Worker Effect". *The Journal of Human Resources* 22(1). University of Wisconsin Press.
- Maloney, Tim. (1991) "Unobserved Variables and the Elusive Added Worker Effect". *Economica New Series* 58(230). Blackwell Publishing.
- Marshall, Martin M. (1996) *Sampling for Qualitative Research*. Family Practice, Oxford University Press.
- Mercer. (2011) Resultados de encuesta a empresas seleccionadas presentados en clase de Recursos Humanos, Universidad Torcuato Di Tella
- Mincer, Jacob. (1962) "Labor Force Participation of Married Women". En *Aspects of Labor Economics*. NBER. Princeton University Press.
- Napoli, María del Carmen. (2010) *Mujer y Trabajo: Evolución Histórico-Social*. Observatorio de Inequidad de Género, Dirección General de la Mujer, Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.
- Parker, Susan y Emmanuel Skoufias. (2006) "Job Loss and Family Adjustments in Work and Schooling during Mexican Peso Crisis". *Journal of Population Economics* 19(1). Springer.
- Pautassi, Laura. "¿Primero... las damas? La situación de la mujer frente a la propuesta del ingreso ciudadano" <http://150.162.1.115/index.php/ref/article/viewFile/12034/11311> Accedido el 8.6.2012
- Paz Jorge. (2001) "El efecto del trabajador adicional. Evidencias para la Argentina". Buenos Aires: CEMA, Documento de trabajo 201.
- Paz, Jorge. (2003) "El efecto del trabajador adicional en Argentina". Salta: Mimeo no publicado.
- Paz, Jorge. (2006) "Nueva visita al efecto del trabajador adicional en la Argentina" Buenos Aires: CEMA. Documentos de Trabajo 331.
- Paz, Jorge. (2009) "El Efecto del Trabajador Adicional. Evidencias para Argentina (2003-2007)". *Cuadernos de Economía* 46(Noviembre).
- Programa Naciones Unidas para el Desarrollo. (2008) "Desafíos para la igualdad de género en la Argentina". Buenos Aires
- Prieto Rodríguez, Juan y César Rodríguez Gutiérrez. (2002) "Participation of Married Women in the Labor Market and the 'Added Worker Effect in Europe'". IRISS Working Paper Series 2000(12).
- Ribeiro da Silva, Rita. (2010) "The Added Worker Effect in Portugal". Disertación para Maestría de Ciencias Económicas. Universidad Católica de Portugal.
- Rodríguez Enríquez, Corina. (2001a) "Fases económicas y trayectorias laborales. El rol de la fuerza de trabajo femenina". Buenos Aires: CIEPP Documento 60.
- Rodríguez Enríquez, Corina. (2001b) "Éramos tan plenos: Indicadores de vulnerabilidad laboral por sexo". ASET: Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.
- Rodríguez Enríquez, Corina. (2001c) "Todo por dos pesos (o menos): empleo femenino remunerado y trabajo doméstico en tiempos de precarización laboral". Buenos Aires: CIEPP Documento 30.

- Rodríguez Enríquez, Corina. (2007a) “Fases económicas y trayectorias laborales. El rol de la fuerza de trabajo femenina”. CIEPP. Documentos de Trabajo 60.
- Rodríguez Enríquez, Corina. (2007b) “La organización del cuidado de niños y niñas en Argentina y Uruguay”. Serie *Mujer y Desarrollo* 90. CEPAL.
- Rodríguez Enríquez, Corina. (2010) “Análisis económico para la equidad: los aportes de la Economía Feminista”. *SaberEs* 2.
- Rodríguez Enríquez, Corina. (2012) “La cuestión del cuidado: ¿el eslabón perdido del análisis económico?”. *Revista CEPAL* 106.
- Rodríguez Enríquez, Corina, Noemí Giosa Zuazúa y Dora Nieva. (2010) “Las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar. Las implicancias económicas y sociales de su ausencia en América Latina”. CIEPP. Documentos de Trabajo 77.
- Serneels, Pieter. (2002) “The Added Worker Effect and Intrahousehold Aspects of Unemployment”. Center for the Study of African Economies. Working Paper 14. Oxford University.
- Stephens, Melvin. (2001) “Worker displacement and the added worker effect”. Cambridge: NBER Working Paper 8260.
- Taylor, Steven y Robert Bogdan. (1987) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires: Paidós Básica.
- Tójar Hurtado, Juan Carlos. (2006) *Investigación cualitativa: comprender y actuar*. Madrid: Editorial La Muralla.
- Tong, Rosemarie (2009). *Feminist Thought. A more comprehensive Introduction*. Colorado: Westview Press. Tercera Edición
- Toohy, Desmond. (2012) “The Added Worker Effect in Late Career”. Artículo no publicado.
- Torrado, Susana. (1998) “La familia como unidad de análisis en censos y encuestas de hogares”. En Torrado, Susana. *Familia y diferenciación social. Cuestiones de método*. EUDEBA Colecciones manuales.
- Wainerman, Catalina. (2003) *Familia, trabajo y género. Introducción*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Woytinsky, Wladimir. (1940) “Additional Workers on the Labor Market in Depression: A Reply to Mr. Humphrey”. *Journal of Political Economy* 48(5). University of Chicago Press.

## 9 Anexo

### 9.1 Guía de pautas

Datos del contacto	Nombre y Apellido		Edad	
	Contacto			

Factor / referencia	Disparador / referencia puntual	Preguntas a la entrevistada	Datos a completar por el entrevistador	Nr
Pre-calentar y control del universo I		¿Usted es de Buenos Aires? ¿Está viviendo en Buenos Aires? ¿Desde hace cuánto? Cuénteme por favor cómo es su familia. ¿Qué le gusta hacer a usted en su tiempo libre? ¿Está en pareja en este momento? ¿Ha estado en pareja entre 1998 y 2004?	Dilucidar aquí si:	
			1. ha vivido en Buenos Aires y/o sus alrededores en el período	1
			2. Si estuvo en pareja estable entre 1998 – 2004	2
			3. Tuvo hijos o menores a su cargo	3
Situación laboral de la entrevista da	Situación fáctica	Al comienzo del período, ¿Ud. estaba trabajando? ¿Desde cuándo?	- Si, venía trabajando de toda mi vida.	A
			- Si, trabajaba a tiempo parcial o trabajaba menos de lo que deseaba	8
			- No, y no había trabajado hasta ese entonces	A
			- No, pero había trabajado anteriormente	9
			Ninguna de las otras – especificar	
			Completar en lo posible las preguntas 8/9.	
	Preg. condicional “Durante el período:...”	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantuvo o mejoró su puesto durante el período</li> <li>- Lo dejó – Tenía una alternativa lista / Siguió buscando / Dejó de buscar</li> <li>- Lo perdió – Tenía una alternativa lista / Siguió buscando / Dejó de buscar</li> <li>- Varió – especificar</li> <li>- Otros – especificar.</li> </ul>	SI ESTABA TRABAJANDO	5
		- Salió a buscar empleo (con o sin éxito)	SI NO ESTABA TRABAJANDO	6

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- No salió a buscar empleo</li> <li>- Otros – especificar.</li> </ul>		
		<b>¿Qué puede relatarme de su situación laboral y las razones de ella en el periodo?</b>		7
	Sit. deseada	¿Hubiera querido trabajar ( <i>más</i> )? ¿Por qué?		8
Situación laboral de la pareja		Cuénteme sobre la situación laboral de su pareja en el periodo. ¿En qué medida influyó en su situación laboral?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se mantuvo</li> <li>- Mejoró</li> <li>- Empeoró</li> <li>- Varió -</li> <li>- Otros - especificar</li> </ul>	Completar sin leer las opciones 9
		respecto del trabajo de su pareja en el periodo, ¿Ud. tiene la sensación de que había incertidumbre o inseguridad respecto del puesto de trabajo de su pareja estable o de los ingresos percibidos? ¿Cómo influyó esto en su decisión laboral?		10
Ingresos cambios y estrategias	Ingresos	¿Cómo fueron y cuánto variaron sus ingresos a lo largo del periodo y qué efecto tuvieron sobre su situación laboral?	(a) se mantuvieron, (b) aumentaron o (c) disminuyeron	Completar sin leer las opciones 11
		¿Qué tan relevante fue la existencia o inexistencia de otras fuentes de ingresos en su decisión de <i>mantener/aumentar/disminuir</i> su situación laboral?		12
	Preg. condicional	<b>El hecho de que Ud. aportara al ingreso familiar, ¿la hizo mantener o aumentar su estado laboral?</b>	<b>SI ELLA TRABAJABA</b>	13
		<b>¿Por qué decidió, en términos financieros, no aportar (<i>más</i>) al ingreso familiar?</b>	<b>SI ELLA NO TRABAJABA</b>	14
	Estrategias	¿Qué hizo Ud. o qué estrategia tomó para <i>atenuar los efectos de las pérdidas del ingreso/ mantener sus ingresos</i> ? ¿Estas estrategias le permitieron <i>mantener/ aumentar/ disminuir</i> su estado laboral?	Leer esto solamente si no entiende la pregunta. (a) Cambiar lo que consumía, (b) pedir ayuda financiera a un familiar o amigo, (c) tomar ayuda del Estado o de alguna organización, (d) consumir sus ahorros, (e) tomar un préstamo, → ¿pudo hacerlo? (f) ninguno / otro: especificar	15

Dinámicas familiares	Decisiones	¿Su pareja influyó de alguna forma en la decisión de <i>mantener/aumentar/disminuir</i> su carga laboral?	16
		¿Aumentar su poder de decisión en su casa fue uno de los factores que Ud. tuvo en cuenta a la hora de determinar su estado laboral?	17
Hijos	Relevancia y Cuidado	¿Ha tenido hijos o menores de edad a su cargo? ¿Cuántos? ¿Qué edad tenían en 1998?	18
		¿Ud. diría que tener hijos hizo que usted tendiera a buscar trabajar más, para afrontar los mayores gastos que implica tener hijos, o trabajar menos, para poder cuidarlos usted misma?	19
		¿Cuidaba usted a sus hijos o lo hacía alguien más, y en este caso, quien? ¿Por qué decidió que sus hijos sean cuidados por <i>usted/alguien más</i> y cómo influyó esta decisión en su situación laboral?	20
Consumo y tiempo libre	Distribución del tiempo	¿Ud. concibe a las labores en su casa como un trabajo? ¿ <i>Este trabajo/esta tarea</i> le imposibilitó o dificultó <i>la salida/el aumento</i> laboral?	21
		¿Quién se ocupaba más de estas tareas en su familia? ¿Esto se relaciona con su decisión de <i>(no)</i> salir a trabajar?	22
	Expectativas futuras	¿Cómo eran las expectativas futuras de la situación laboral de su núcleo familiar y cómo se reflejaron en su estado de trabajo?	23
Salarios/ Nivel de salarios		¿Cuál era su percepción acerca de los salarios de ese momento y del futuro y qué valor le dio Ud. para concluir si ampliaba o no su tiempo de trabajo?	24
		¿Su pareja estable tenía un salario mayor al suyo? ¿Esto influyó en su decisión de <i>(no)</i> salir a trabajar?	25
Oport. de		¿Usted sentía que si buscaba trabajo lo iba a encontrar? ¿ <i>(No)</i>	26

empleo		tener oportunidades operó sobre su estado de trabajo?									
Crisis 2001		¿Cómo afectó crisis del 2001 a los ingresos y la situación laboral de los miembros de su familia en general, y de usted en particular?				27					
Control del universo II	NSE. Entre '98 y 2004	¿Se mudó en el período de 1998 – 2004?	Si: completar de acuerdo a la cantidad de mudanzas (máx. 3) No: completar simple Otro: especificar en los próx. cuadros				28				
		De las siguientes opciones, ¿Cuál era el material predominante de los pisos de su hogar? - cerámica, baldosa, mosaico, mármol, madera o alfombrado - cemento o ladrillo fijo - cemento o ladrillo suelto - otro	1°	2°	3° hogar	Marcar con cruz. Especificar Otro:	29				
		De las siguientes opciones, el desagüe del inodoro de su hogar era - a red pública (cloaca) - a cámara séptica y pozo ciego - sólo a pozo ciego - a hoyo, excavación en la tierra, etc. - otro	1°	2°	3° hogar			Marcar con cruz. Especificar Otro:	30		
		El baño /letrina de su hogar era - usado sólo por este hogar - compartido con otros hogares - no hay baño/ letrina - otro	1°	2°	3° hogar					Marcar con cruz. Especificar Otro:	31
		¿Cuántas habitaciones había en su hogar?	1°	2°	3° hogar						
		Su hogar tenía electricidad - por red - por generación propia a motor - por generación propia de otros medios - no tiene - otro	1°	2°	3° hogar	Marcar con cruz. Especificar Otro:	33				
		Su hogar tenía (marcar el que tiene) - heladera	1°	2°	3° hogar			Marcar con cruz. Especificar Otro:	34		

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- computadora</li> <li>- teléfono celular</li> <li>- teléfono de línea</li> <li>- Ninguno de los anteriores</li> </ul>																													
		Tenía cobertura de salud por <ul style="list-style-type: none"> <li>- obra social (incluye PAMI)</li> <li>- prepaga a través de obra social</li> <li>- prepara sólo por contratación voluntaria</li> <li>- programas o planes estatales de salud</li> <li>- no tiene obra social, prepaga o plan estatal</li> <li>- otro</li> </ul>	Especificar Otro:				36																								
		¿Cuál era el último nivel educativo completado por...? <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2">USTED</th> <th colspan="2">SU PAREJA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ninguno</td> <td></td> <td>Ninguno</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Primario</td> <td></td> <td>Primario</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Secundario</td> <td></td> <td>Secundario</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Terciario</td> <td></td> <td>Terciario</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Universitario y más</td> <td></td> <td>Universitario y más</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	USTED		SU PAREJA		Ninguno		Ninguno		Primario		Primario		Secundario		Secundario		Terciario		Terciario		Universitario y más		Universitario y más		Marcar con una cruz				37
USTED		SU PAREJA																													
Ninguno		Ninguno																													
Primario		Primario																													
Secundario		Secundario																													
Terciario		Terciario																													
Universitario y más		Universitario y más																													

**¿Conoce a alguna mujer que pueda estar interesada en ser entrevistada?**